



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La gestión administrativa y el desempeño docente en la  
Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**AUTORA:**

Br. Gonzales Bellota Soledad

**ASESOR:**

Dr. Valencia Vila Jose Luis

**SECCIÓN:**

Educación

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Diseño y desarrollo curricular

**PERÚ – 2018**

## **PÁGINA DEL JURADO**

-----  
Dr. Campaña Morro Waldo Enrique  
Presidente

-----  
Dr. Barraza Sanchez Martin Rolando  
Secretario

-----  
Dr. Valencia Vila José Luis  
Vocal

## **DEDICATORIA**

Agradezco a Dios por su infinita bondad, así como también a mis seres queridos que día a día me demuestran su apoyo incondicional y son el motor para mi esfuerzo e inspiración para que este trabajo sea una realidad.

Soledad

## **AGRADECIMIENTO**

El agradecimiento a la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, por encaminar, fortalecer y ayudar mi formación de las capacidades profesionales que serán concretadas en los diferentes ámbitos laborales.

Al Dr. José Luis Valencia Vila por el aporte en el asesoramiento metodológico para la construcción e informe final de la tesis.

Y finalmente, a los administrativos y docentes de la Universidad Diego Quispe Tito Filial Calca, quienes posibilitaron la recolección de información sobre la gestión administrativa y el desempeño docente universitario.

La autora

## **PRESENTACIÓN**

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

En cumplimiento de las normas establecidas por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad “César Vallejo” de Trujillo para obtener el Grado Académico de Maestro en Docencia Universitaria, es grato dirigirme a ustedes con la finalidad de dar a conocer la tesis titulada “La gestión administrativa y el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca.” cuyo propósito fue: Determinar en qué medida la gestión administrativa se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca.

Esperando cumplir con los requisitos establecidos.

La autora

## ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACIÓN .....	v
ÍNDICE .....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1 Realidad problemática .....	12
1.2 Trabajos previos .....	15
1.3 Teorías relacionadas al tema .....	18
1.3.1 Gestión Administrativa.....	18
1.3.2. Desempeño Docente .....	26
1.4 Formulación del problema.....	38
1.4.1. Problema General .....	38
1.6 Objetivos: .....	40
II. MÉTODO .....	41
2.1 Tipo y diseño de investigación .....	41
2.2 Variables, operacionalización.....	42
2.2.1 Variables .....	42
2.2.2 Operacionalización.....	44
2.3 Población y muestra.....	46
III. RESULTADOS.....	52
IV. DISCUSIÓN.....	77
V. CONCLUSIONES.....	80
VI. RECOMENDACIONES.....	82
VII. REFERENCIAS .....	842

**ANEXOS .....84**

- ✓ Instrumentos
- ✓ Validez de los instrumentos
- ✓ Matriz de consistencia
- ✓ Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio
- ✓ Otras evidencias

## RESUMEN

El Perú pasa un proceso de reorganización del sistema universitario con una serie de cambios entre ellas La Ley N° 30220, Ley Universitaria y la creación de la SUNEDU que entre otras funciones tiene la función de supervisar la calidad de la educación universitaria. En este marco la Universidad Nacional Diego Quispe Tito experimenta el tránsito de ser Escuela Superior de Bellas Artes a ser universidad, lo que motiva a asumir retos de innovación y cambio. En este contexto se inició el presente estudio que asumió como objetivo el determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la Universidad Diego Quispe Tito filial Calca.

Para cumplir el objetivo se asumió una metodología cuantitativa, de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental de corte transversal correlacional; la población y muestra de estudio estuvo constituida por los docentes de la Universidad Diego Quispe Tito filial Calca. Como parte del diseño de investigación se procedió a elaborar instrumentos tomando en cuenta los procesos que garantizaron la validez y confiabilidad de los mismos con la intención de recoger información sobre las variables gestión administrativa y desempeño docente para posteriormente evaluar el nivel de relación entre estas las variables.

Los resultados a los que se arribó con un nivel de confianza del  $95\% = 0.95$ , y un nivel de significancia del  $\alpha: 5\% = 0.05$ , es que se confirma que si existe correlación entre las variables Gestión Administrativa y Desempeño Docente, donde el valor del chi cuadrado de independencia experimental encontrado es  $= 14.206$ , y un p- valor  $= 0.000$  que es mucho menor que el valor del nivel de significancia, validando con ello la hipótesis alterna de la investigación. Así mismo, el estadígrafo de prueba tau b de Kendall encontrado alcanza un valor  $= 0,804$ ; lo que indica que existe un nivel de asociación directa muy alta entre ambas variables de estudio.



Palabras claves: gestión administrativa y desempeño docente.

## **ABSTRACT**

Perú undergoes a process of reorganization of the university system with a series of changes including Law No. 30220, University Law and the creation of SUNEDU, which among other functions has the function of supervising the quality of university education. In this context, the Nacional University Diego Quispe Tito experiences the transition from being a Higher School of Fine Arts to being a university, which motivates them to assume challenges of innovation and change. In this context, the present study was initiated, which assumed the objective of determining the relationship that exists between administrative management and teaching performance at the Diego Quispe Tito branch Calca University.

To achieve the objective, a quantitative methodology was adopted, of a correlational descriptive type, with a non-experimental design of a correlational cross-sectional cut; The población and sample of study was constituted by the teachers of the University Diego Quispe Tito subsidiary Calca. As part of the research design proceeded to develop instruments taking into account the processes that guaranteed the validity and reliability of them with the intention of collecting information on the variables administrative management and teacher performance to subsequently evaluate the level of relationship between these variables.

The results that were arrived at were that with a confidence level of  $95\% = 0.95$ , and a level of significance of  $\alpha: 5\% = 0.05$ , it is confirmed that there is a correlation between the variables Administrative Management and Teaching Performance, where the value of the chi square of experimental independence found is  $= 14,206$ , and a p-value  $= 0.000$  which is much lower than the value of the level of significance, thereby validating the alternative hypothesis of the investigation. Likewise, the tau b test statistic of Kendall found reaches a value  $= 0.804$ ; This indicates that there is a very high level of direct association between both study variables.

Keywords: administrative management and teaching performance



## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 Realidad problemática**

En el ámbito internacional, la calidad de las universidades del Perú es percibida como baja, solo una universidad figura entre las 500 mejores del mundo según el QS World University Rankings 2015-2016; además según este ranking sólo tres universidades peruanas están entre las 100 mejores universidades de América latina. Este y otros informes demuestran los problemas sobre la calidad de la Educación Universitaria ante la cual la Comisión Consultiva delegada para dar recomendaciones para la formulación de una “Política de Aseguramiento de la calidad Universitaria” sugiere tres dimensiones que operativizan esta calidad: la promoción de la ciudadanía, el desarrollo de la ciencia y tecnología, y la conexión entre la formación universitaria y el desarrollo de competencias adecuadas para el empleo.

En este contexto las universidades asumen objetivos en busca de la calidad y como en toda organización es importante el rol que cumple la gestión administrativa para el logro de objetivos y además el desempeño docente como pilar que concreta la calidad del profesional egresado; estas dos variables se traducen en elementos que generan el interés de estudio y evaluación. En cuanto a la gestión administrativa de las Universidades del Perú estaban lideradas por Rectores elegidos políticamente, como efecto de la aplicación de la Ley Universitaria Ley N° 30220 se introducen procesos democráticos para la elección de los responsables de esta función.

Con respecto a esta estructuración de la gestión administrativa en la Universidad Diego Quispe Tito filial Calca que inicia esa transición de ser Escuela a ser Universidad es necesario hacer un recuento de los antecedentes de los procesos de reorganización; es así que estando como ministro de Educación del Dr. Luis E. Valcárcel, en el año 1946 se emite la resolución M.R. N° 2785-46 mediante el cual se crea la Escuela de Bellas Artes del Cusco, luego pasando a la denominación de Escuela Regional de Bellas Artes del Cusco, hasta 1984 en el que cambio la denominación a Escuela Superior de Bellas Artes del Cusco Diego Quispe Tito y en 1985, año

en el que adquirió Autonomía Académica, Económica, y Administrativa con la ley 24400 y finalmente en junio del 2017 con la promulgación de la ley N°30597 La Escuela Superior Autónoma de Bellas Artes del Cusco Diego Quispe Tito fue denominada como Universidad Nacional Diego Quispe Tito.

Esta institución universitaria tiene 02 filiales en Checacupe y Calca, para cuyo funcionamiento se estructura en principio para la Sede Central: Al Director General que se encarga de toda la administración académica mediante la dirección académica, económica, administrativa (administrador), legislativa que es equivalente al Rector. El periodo de gestión es de 4 años y después de este periodo se cambia todo el equipo de trabajo, el director general y director académico eligen a un administrador(a) para su periodo. Al Director Académico que se encarga de toda la parte académica y de esta oficina depende los jefes de departamentos de Arte y Educación quienes están encargados de administración académica y por ultimo están los coordinadores de las filiales de Calca y Checacupe.

La administradora que es la jefa de administración, de esta oficina depende la administración económica de toda la universidad, quienes con la oficina de Planificación (UPER) y finalmente el Director de Investigación (DIPS) promueven la investigación, también está encargado de realizar las exposiciones, catálogos, etc. La filial de Calca se encuentra en el Valle Sagrado de Cusco, cuenta con una infraestructura propia construida en el periodo del ex presidente Alberto Fujimori, por tener la condición de filial la administración depende directamente de la sede Central en todos los aspectos antes mencionados.

El encargado de cada Sede es un coordinador(a) que está encargado de la administración académica, económica de la filial, es un cargo de confianza para un docente, anteriormente solo eran nombrados por un periodo de 2 años, este cargo recae también ahora en docentes contratados. Todas las coordinaciones, económicas, académicas se realizan desde Cusco, teniendo que esperar la respuesta de Cusco. Esta estructura hace que el manejo de recursos financieros y materiales no sea óptimo, teniendo así dificultades que

se evidencia en la práctica docente como algunos aspectos de matrícula de un alumno que no ha sido registrada porque el centro de cómputo de Cusco está saturado, Los horarios de los docentes no se entregan a tiempo porque en Cusco no lo han aprobado todavía. El semestre académico ya empezó en Cusco y en la filial recién empezara después de 2 semanas por diferentes motivos como son los horarios, los alumnos que viven en la parte rural demoran en integrarse, pero la culminación del semestre académico es igual para todos (sede central y filiales). Las actividades académicas que se realizan para todos los docentes no se coordinan con las filiales por más que se inviten a participar por el inconveniente de horarios y la distancia que existe de las filiales hasta la sede central, por lo que los docentes de las filiales son relegados y puestos a un segundo plano.

A veces no hay coordinación del director académico, jefe de personal y coordinador porque no hay el documento que autorice formalmente la participación de los docentes y cuando estos lo hacen sufren descuentos económicos porque no hubo la autorización formal de la salida de los docentes del centro de trabajo.

- En otro aspecto se puede observar que no hay una medida coercitiva que obligue la participación de todos los docentes en algunas capacitaciones y reuniones de coordinación.
- Existe discrepancia entre docentes nombrados hacia los contratados
- Los administrativos demoran en aprobar los requerimientos solicitados como los libros de especialidad, no hay seguridad (vitricas) con seguros para los libros y se pierden, no hay libros codificados con sistemas de codificación actualizados.
- Los administrativos ven a las filiales como una carga económica porque tienen que destinar un presupuesto ya que no cuentan con presupuesto propio la filial.

- Los administrativos tienen recelo en aprobar presupuestos porque primero cuidan sus pagos de deudas sociales que se pagan entre administrativos y recién se aprueba el presupuesto para las actividades educativas.

## **1.2 Trabajos previos**

### **A nivel internacional**

Mencionamos algunos trabajos relacionados como:

Caisa, S. (2014) realizó el trabajo de investigación “La Gestión Administrativa y su impacto en el Desempeño Laboral en la empresa metalmecánica “Alhice” de la ciudad de Ambato”, Trabajo de investigación explicativo correlacional, aplicándose dos cuestionarios como instrumentos y utilizando la técnica de la entrevista y la encuesta, con una muestra de 35 trabajadores. En este estudio se llegó a las siguientes conclusiones:

La empresa metalmecánica “Alhice” no cuenta con un modelo de gestión administrativa, lo que indica que necesita una herramienta administrativa, que se complemente con el recurso humano de la empresa.

El Recurso Humano se encuentra desmotivado al momento de realizar las funciones de su trabajo, con lo planteado se puede determinar que es un factor por el cual el personal tiene un bajo desempeño laboral.

El desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado por que no se practica ningún estilo de liderazgo.

Cada organización cuenta con un modelo de gestión, lo importante es que la motivación con sus trabajadores debía ser permanente para mejorar resultados, mientras más sea la motivación los resultados crecerán y el desempeño de sus trabajadores mejorara.

Asimismo, Tigua, V. (2015) realizó el trabajo de investigación titulado “Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del benemérito cuerpo de bomberos de la ciudad de Quevedo 2015” Ecuador, Trabajó de

investigación descriptivo correlacional, aplicándose dos cuestionarios como instrumentos y recurriendo a la técnica de la entrevista y la encuesta, con una muestra de 51 miembros del cuerpo general de bomberos de Quevedo. En este estudio se llegó a las siguientes conclusiones:

El Cuerpo de Bomberos de la ciudad de Quevedo mantiene una buena relación entre el personal operativo y el personal administrativo influyendo de buena manera en el rendimiento profesional de cada uno de ellos.

El Cuerpo de Bomberos posee normas jurídicas reguladoras internacionales como lo son las NFPA (National Fire Protection Association) Asociación Nacional de Protección Contra el Fuego, que aportan notablemente al cumplimiento de las labores diarias del personal operativo de la institución.

En toda organización es importante mantener buenas relaciones entre los órganos de apoyo, áreas de trabajo, la administración, para que las interrelaciones sean fluidas y cordiales es imprescindible manejar una comunicación asertiva, el diálogo debe ser una herramienta al cual se debe recurrir cuando es necesario y al realizar actividades la proactividad es un factor que permitirá la confianza en la delegación de funciones, el manejo de grupo con miras a una buena convivencia finalmente repercutirá en la producción y cumplimiento de funciones. Sin embargo también es necesario que toda organización debe contar con normas reguladoras de conductas del personal con quienes cuenta para promover el autocontrol y el control por arte de la administración.

También Haro, M. (2014) realizó el trabajo de investigación titulado: “La rotación del personal y su relación en el desempeño laboral en la cooperativa de ahorro y crédito 29 de octubre Ltda. Agencia Ambato” Trabajo de investigación explicativo correlacional, aplicándose dos cuestionarios como instrumentos y utilizando la técnica de la entrevista y la encuesta. En este estudio se llegó a las siguientes conclusiones:

El desinterés en procesos de gestión de talento humano dentro de la cooperativa por parte de los diferentes Jefes de Área se ha producido un bajo desempeño en las diferentes labores del personal.

También se pudo concluir que los socios no están tan conformes con el servicio que presta la Cooperativa ya que algunos empleados son poco amables, y no tienen agilidad al momento de brindar información, en especial el área de créditos.

Estas conclusiones nos permiten visualizar que cuando los órganos de control, la administración no promueve las buenas relaciones entre sus trabajadores, el desempeño de los mismos no serán los esperados por lo tanto la producción se verá afectado y los resultados institucionales no serán las expectativas que las organizaciones tienen como propósito. Es necesario reconocer que la conducta y el comportamiento del trabajador de una empresa mostrarán la imagen de la misma, será una condición para desarrollar o sucumbir como empresa.

**A nivel nacional** podemos mencionar las siguientes investigaciones:

Otro antecedente que tiene relación con las variables es el artículo presentado por Torres E. y Zegarra S. (2014) titulado “Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 Perú” artículo cuyo diseño de investigación es correlacional no experimental o diseño ex post facto cuya conclusión es que se ha determinado un nivel de significancia del 5%. Existe una relación directa positiva entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno -2014, estableciéndose que a mejor clima organizacional, existe mejor desempeño laboral.

Este artículo está relacionado con las dos variables de este estudio ya que el clima organizacional considera dimensiones como la toma de decisiones, la comunicación, la supervisión entre otros que tienen elementos en común con la gestión administrativa y la otra variable desempeño laboral que corresponde a este estudio; además el estudio se realizó en contexto educativo.



Por otro lado Sandoval, (2014) en su tesis “Gestión administrativa y desempeño docente en los Institutos Superiores de Pacasmayo” dicha investigación tuvo como objetivo general describir la relación entre gestión administrativa y desempeño docente, tesis sustentada en la Universidad Cesar Vallejo, facultad de Educación en la misma que se encuentra las conclusiones siguientes:

- Se ha logrado determinar que existe relación significativa entre gestión administrativa y desempeño docente en los Institutos Superiores de Pacasmayo durante el año 2014, al obtener un valor  $p$  - valor  $< 0,01$ ; con  $r=0.342$  según la prueba Tau b de kendall, lo cual indica que una mejor gestión administrativa, conlleva a un mayor desempeño docente.
- Este resultado demuestra que toda acción o actividad direccionada a la buena marcha institucional repercute en la labor que desempeñan los trabajadores o servidores de una organización, que se transforma en la calidad de servicio que se ofrece.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Gestión Administrativa**

Con respecto a la administración, Chiavenato (2004) considera importante a las actividades de manejo de los recursos para el logro de objetivos, le pone énfasis además como funciones de la administración “la planificación, la organización, la dirección y el control, estos procesos como factores importantes para el buen funcionamiento de la administración de una organización.

Fayol (1841-1925) es reconocido como el precursor de la escuela clásica de la administración ya que fue el primero en sistematizar este proceso, Fayol se enfocaba en la organización total y además para él la administración era como cual otra habilidad que se podía formar es decir no necesariamente para ser administrador había que nacer con esa

habilidad, esta se podía lograr a través de la comprensión de los principios básicos de la administración entre los que menciona la autoridad, disciplina, estabilidad del personal, el espíritu de grupo, entre otros principios que considera esenciales para la administración.

Stoner, Freeman , y Gilbert (1996) con respecto a la administración manifiestan que consiste en hacer que una organización funcione, tomando en cuenta elementos que deben estar presentes en toda administración como la planificación, la organización, dirección y control y en cada uno de estos procesos utilizar los recursos materiales, financieros y humanos con el propósito de lograr los objetivos y metas; a cargo de la ejecución de estos procesos están los gerentes, directores, etc. responsables de la dirección cuyo éxito o fracaso será el reflejo del esfuerzo que le ponen al logro de propósitos.

Weber (1864-1920) propone en su obra una hipótesis hecho teoría sobre la administración de burocracias; entendiendo que este modelo de administración era necesario en las empresas puesto que toda organización con propósitos claros que cumplir requiere de un control en los procesos desarrollados. Weber sostenía que en las organizaciones las funciones deberían estar bien definidas y que la organización ideal era la burocracia, por otro lado esta teoría considera que la evaluación al personal debía estar estrictamente sustentada en los méritos laborales de los trabajadores.

Chester I. Barnard (1886-1961), también introduce algunas teorías de la administración, toma especial atención al trabajador “como un factor estratégico básico de la organización” en el que se debe establecer el cumplimiento de sus funciones por compromiso ético. Considera que una sola persona no podría lograr lo que un grupo lograría, lo importante es satisfacer las necesidades individuales, considera que los objetivos personales al direccionarlas con la de la organización ayudaría a lograr las metas, Para Chester los trabajadores de una organización constituyen equipos y a la vez estos equipos constituyen toda la

organización dirigida por gerentes quienes diseñan las funciones de cada equipo.

Mary Parker Follett, también realiza aportes a la escuela clásica; fue la creadora de su marco básico sobre las interrelaciones entre trabajadores. Follett le pone énfasis a las relaciones interpersonales como un aspecto importante en la administración, ella considera que no hay forma que un trabajador crezca sino está en relación con los demás en este sentido ella sostenía con respecto a la administración es “el arte de hacer las cosas mediante las personas”, plantea la importancia de la construcción del grupo articulando diferentes habilidades y potencialidades para optimizar el logro objetivos y metas. En este contexto además considera importante el control holístico que no sólo involucra a las personas sino también a otros factores como la política, economía e incluso la biología. Home Depot, un detallista para el hogar, fue un empresario que dirigió su empresa tomando en cuenta las características propuesta por Follett, considerando importante las interrelaciones entre trabajadores y además entre gerentes y sus empleados. Sus empresas se caracterizaban por el espíritu de trabajo en equipo, el compartir información y todo esto con el propósito de brindar calidad de servicio. Es así que Home Depot fue designada como la segunda empresa digna de admiración.

Por otro lado, según Stoner , Freeman , y Gilbert (1996), manifiestan que se tienen avances recientes sobre la teoría de la administración.

La teoría moderna de la administración que es una construcción sobre las otras teorías. En este sentido según la nomenclatura de los autores en mención se considera tres enfoques con respecto a la administración: “el enfoque de sistemas, el enfoque de contingencia y enfoque del compromiso dinámico”.

**El enfoque de sistemas.-** considera que para el logro de metas y objetivos institucionales es importante tener en cuenta las interrelaciones

entre trabajadores, áreas o subsistemas dentro de la empresa y aún más importante interrelacionarse con otras instituciones afines o de diferentes rubros para imitar acciones empresariales que los lleve al éxito. En tal sentido el trabajo que realizan las empresas a nivel institucional debería estar conformado por acciones que tengan relación con otras que ayuden indirectamente al desarrollo y buena producción empresarial, un trabajo de engranaje sistémico.

Para el **enfoque de contingencia** es importante que los procesos funcionen de acuerdo a determinadas circunstancias o situaciones que puedan presentarse en el camino empresarial, por lo que algunos procesos pueden tener éxito y otros no por lo que los gerentes deben prever actividades concretas para situaciones concretar en momentos determinados. Muchas veces la improvisación es confundida con este proceso el actuar sin planificar son acciones que muchas veces te llevan al fracaso, no es hacer una ruta sino que es importante saber cómo actuar en eventuales situaciones, el enfoque de contingencia exige que se pueda prever en situaciones diversas y posibles a suceder y para ello estar preparados y enfrentarlos sin dificultades.

Con respecto al **enfoque de compromiso dinámico**.- Los cambios permanentes en el transcurrir del tiempo nos han mostrado que son en muchos de los casos agresivos y difíciles de adaptarse, sin embargo este enfoque pone énfasis en que esos cambios deben permitir la mejora en la producción empresarial, las teorías cambian constantemente, el comportamiento humano debe estar presto a aceptar estos cambios y adaptarse a la dinamicidad de las tecnologías y los nuevos retos empresariales, así como es complicado la naturaleza del hombre, está en la capacidad de desarrollar capacidades que le permitan adaptarse al medio donde se desenvuelve.

El estudio teórico sobre la gestión administraba parte esencialmente por la comprensión sobre la gestión que según Beltrán (2008) es un conjunto de procesos que conduce al logro de objetivos que fueron

planificados previamente enfatizando que este proceso debe ser entendido como un proceso de logros más que como un proceso de actividades. (Melnik & Pereira (2006) plantea un concepto similar entendiendo que la gestión corresponde a una serie de acciones y decisiones que conducen a resultados que fueron previamente planificados.

Estas dos afirmaciones nos permiten concluir que la gestión es un proceso en el que se ejecutan acciones debidamente planificadas y estas a la vez se concretan en resultados es decir metas cumplidas.

Y en cuanto a la gestión administrativa, James (2004) considera que es la conducción de una institución en un determinado tiempo en el que se utiliza los recursos para lograr las metas propuestas por la institución, Además para Terry y Stephen .(1997, p.22), la administración es un “proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, ejecución y control desempeñadas, para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso del ser humano y otros recursos”, complementariamente (Koontz y Weihrich. p.6.) consideran que la administración es el proceso mediante el cual se genera un trabajo colectivo con el propósito de lograr metas de manera eficiente.

Por otro lado, la teoría relacionada con estrategias que permitan que la gestión administrativa este centrada en la calidad de servicio y consecuente satisfacción de usuario, Ciudadano; al respecto Managers magazine, (2009), propone un estudio de los elementos de la “Administración Estratégica y el Modelo de las Cinco Fuerzas de Poder” considerando muchos aspectos como poner en marcha y desarrollar una estrategia organizacional como componente del trabajo administrativo con tendencia a lograr y cumplir con efectividad los objetivos de la organización teniendo como soporte las áreas operativas y con apoyo de los aliados organizacionales: el macro ambiente, que visualiza críticamente la energía positiva que tienen a nivel macro y/o tienen incidencia en la actitud y comportamiento de la organización o empresa

o de las fuerzas económica, política, cultural, social, jurídica, ecológica, demográfica y tecnológica); y el sector (industrias que generan iguales bienes o servicios), cuyo estudio se relaciona a los comportamientos estructurales, analizando las fuerzas que establecen la competencia en el sector”, (Baena et al., 2003. p. 205).

### **Dimensiones de la gestión administrativa**

Como dimensiones de la gestión administrativa se considera el siguiente proceso administrativo propuesto por Terry y Sthepen (1997):

#### **1. Planeación**

Es un proceso en el que los gerentes prevén con anticipación las acciones que realizarán, los objetivos y las estrategias que pretenden utilizar. La planeación tiene como principios la factibilidad, lo que implica que se debe planificar aquello que es posible ejecutar; la objetividad, lo que hace referencia a una planeación basada en datos reales, objetivos y metas evidenciables y presupuestos medibles; la flexibilidad es un principio que responde a lo imprevisible que puede ser los actos humanos y de esta forma la planificación ofrece alternativas de contingencia para situaciones imprevistas; en una organización se tiene la gerencia y además subgerencias o como en el caso de las unidades de gestión educativa local, la dirección y las áreas de gestión en este contexto se describe otro principio de la planeación la unidad, que esta hace referencia interrelacionar los planes específicos con el plan general de la organización y finalmente el cambio de estrategias, como el principio que permite la renovación de los planes ante el tiempo extenso en su aplicación.

En cuanto al alcance de la planeación se considera la planeación estratégica o a largo plazo para 3 a 5 años, esta planeación en nuestro contexto está relacionado con los Proyectos Institucionales y la planeación táctica a mediano plazo de 1 a 3 años y finalmente la

planeación operativa de menos tiempo es de 1 año estas que ahora representan los planes anuales.

## 2. Organización

Terry y Sthepen . (1997), afirman que la organización consiste en ordenar y distribuir el trabajo, para alcanzar las metas de la organización, este proceso permite la administración los recursos económicos y humanos en busca de objetivos institucionales.

Así como la planeación cuenta con principios, también la organización cuanta con principios que permiten que esta sea más efectiva Munch y García hacen mención a un principio elemental que garantizan la coherencia entre las actividades propuestas y los objetivos planteados; la especialización, es decir que los trabajadores tienen una especialización en la que se les fortalece las capacidades para que garanticen eficiencia evitando abarcar más áreas lo cual podría debilitar el logro de objetivos; además es importante establecer la jerarquía de manera clara, es decir quiénes son los gerentes, subgerentes, especialistas, técnicos, etc,; la asignación de responsabilidades y funciones también de manera clara y con el conocimiento de todos los trabajadores de tal forma que asuman las acciones con responsabilidad.

Además la unidad de mando, la que considera que en una gerencia hay un gerente y en las subgerencia habrá también un subgerente, esto para garantizar que no se administre paralelamente y con consignas contradictorias; la difusión, es un principio que permitirá la comunicación clara, el conocimiento de la organización, lo que a su vez permitirá el compromiso con las acciones institucionales; la amplitud o tramo de control, en relación de contar con el personal necesario y suficiente para el logro de objetivos; la coordinación permanente entre las unidades de trabajo y como principio final la continuidad que implica continuar con la organización haciendo los reajustes necesarios como repuesta a las situaciones del momento y características de la organización.

### 3. La dirección

Relacionado con el liderazgo que ejerce el gerente, mostrando habilidades para comprometer a los trabajadores a realizar un buen trabajo, es decir cumplir con una función no necesariamente porque debe hacerlo sino porque desea hacerlo.

Entre los principios de la dirección se considera la promoción de la armonía direccionada al logro de objetivos por compromiso; la impersonalidad de mando, ya que esta se debe ejercer en función a los intereses comunes y no los intereses personales; la supervisión directa, la que hoy está relacionado con el acompañamiento, el apoyo a los trabajadores mediante el diálogo para la viabilidad y un buen trabajo, superar las dificultades; el solucionar los conflictos de forma inmediata y no postergar esta solución haciendo que las intervenciones sean inoportunas y ya innecesarias; el respeto de los canales de comunicación sobre las acciones tomadas; y finalmente un aspecto que también en estos últimos años se hace mención el aprender de los errores, esto desde la mirada de buscar soluciones ante los problemas presentados en base la innovación y consecuente renovación de estrategias.

### 4. Control

Etapa que garantiza que aquello que se planifique, se debe cumplir, además de ser un proceso que regula la toma de decisiones para solucionar las dificultades en la gestión; Se cuenta con mecanismos de evaluación del cumplimiento de objetivos, estrategias y planes, para esto será importante tener establecido un sistema de evaluación de desempeño.

También esta dimensión de control, cuenta con principios entre ellos el equilibrio, es decir la evaluación debe realizarse en coherencia a rol cumplido; la evaluación debe ser un medio para alcanzar los objetivos, entonces el control se tendrá que hacer a los objetivos propuestos y no



así a aquellos que podrían surgir en el momento; es más oportuno que el control se dé antes de que se presenten los errores, así el control permite prever y anticiparse ante las dificultades mediante alternativas de solución; los cambios y variación en este proceso deben ser analizadas para prever la improvisación; y finalmente la función por ningún motivo debe ser controladora, sancionadora ya que pierde su efectividad.

### **1.3.2. Desempeño Docente**

Según el Ministerio de Educación[MED] (2008) en la plataforma de la nueva carrera pública magisterial, el maestro es considerado como actor principal y fundamental en el proceso educativo, tendiente al cambio en la educación peruana y brindar una educación de calidad a los niños(as), adolescentes y jóvenes que se encuentran en los diferentes niveles de la educación básica regular, por supuesto sin dejar de lado a los demás sujetos de la educación como son en primer lugar al educando que es el centro de todas las atenciones en el proceso enseñanza –aprendizaje, a la asociación de madres y padres de familia; en este sentido el profesor asume un nuevo rol que es el de mediador o facilitador del conocimiento y no un transmisor de conocimientos, y para cumplir con este cometido el profesional de la educación debe tener el perfil necesario como mostrar una actitud crítica, creativa y favorable al cambio, estar actualizado con los constantes cambios que se dan en el ámbito educativo, además de una amplia cultura general y estar bien preparado para orientar, motivar y formar integralmente a los estudiantes.

De igual manera el MED (2014) a través del fascículo Marco del buen desempeño docente indica que:

El marco de buen desempeño docente contiene los dominios, competencias y desempeños que cada docente varón o mujer del Perú está en la obligación de tener amplio dominio sobre estos temas de

modo tal que se pueda caracterizar una buena docencia que esté a la altura de las exigencias y las demandas educativas y hacer que los estudiantes logren sus aprendizajes significativos y de calidad. Es pues un instrumento muy valioso e importante en el marco de una política integral para el desarrollo del profesorado.

Mientras la competencia es un patrón general de comportamiento Montenegro (2003) manifiesta que:

Al referirse al desempeño docente lo entiende como el cumplimiento de las funciones que le competen dentro del aula, esta se refiere a las acciones que el maestro realiza al desarrollar actividades dirigidas al aprendizaje del estudiante, a direccionar acciones que desarrollen competencias socio-culturales y propiciar en el aula un buen clima o ambiente y sobre todo acciones reflexivas por parte del docente para la toma de decisiones por la mejora del aprendizaje del estudiante.

De acuerdo con Sánchez (2011)

El desempeño docente significa las acciones pedagógicas que a diario debe realizar el maestro, como son la elaboración de sus documentos técnico-pedagógicos tales como las sesiones de aprendizaje, preparación de clases, con el propósito de que su labor en la escuela sea la más adecuada y los resultados sean óptimos, así de esa manera se brinde una educación de calidad al estudiante que es el centro de atenciones en el proceso educativo, teniendo en cuenta que la escuela es la institución educativa donde interactúan los sujetos de la educación.

#### **1.3.2.1. Funciones de la evaluación del desempeño docente.**

De acuerdo con Valdez H (2004) la evaluación docente tiene:

**La función de diagnóstico**, que permitirá a los directivos de la institución educativa recoger información sobre la situación de los docentes, para luego tomar las decisiones pertinentes.

**La función instructiva**, después del diagnóstico realizado ya sea por el Director, Sub-Director o Coordinador de Área de la Institución Educativa verán la necesidad de brindar apoyo al docente, mediante capacitaciones, talleres de inter-aprendizajes, entre otros eventos, que permitan fortalecer las capacidades profesionales del profesor..

**Función educativa.**

Referida a la formación en carrera de los docentes, mediante los programas permanentes de formación capacitación profesional.

**La función desarrolladora**

Posibilita el desarrollo en la dimensión personal, social y profesional del docente.

Para que el profesor tenga un excelente desempeño laboral.

**1.3.2.2. Importancia del desempeño docente.**

El desempeño docente tiene mucha importancia dentro de la educación, particularmente en cuanto se refiere al desarrollo de capacidades matemáticas que se deben observar en los estudiantes, puesto que de ello depende el mayor o menor logro de sus aprendizajes esperados; en consecuencia se debe dar mayor énfasis en que este desempeño sea lo más adecuado y pertinente posible para que el gran beneficiado sea del educando, y consecuentemente llegue la satisfacción y la alegría a los padres de familia, al mismo docente, en general a toda la comunidad educativa.

**1.3.2.3. Desempeño laboral del docente universitario**

Con respecto al desempeño docente universitario, nos dice Mondy (2005) que en el mundo laboral el desempeño docente se valora a través de un sistema de revisión y evaluación. Todo lo recogido en esta

evaluación es importante y valioso para su utilización en distintas áreas prácticos como la planeación, sin embargo debemos entender que la evaluación del desempeño docente es utilizada para conocer la calidad del trabajo que se viene realizando por el evaluado y el evaluador.

Harper y Lynch (1992) manifiestan que la evaluación del desempeño docente es también conocida como un procedimiento o una técnica que permite ver de una manera sistemática y objetiva la labor que realiza el empleado y su desempeño en una organización. Es común observar en la empresa privada como los empleados son evaluados ya sea para promoverlos o justificar separación de la organización.

Para Becker (1994) al tocar el tema de desempeño docente es pertinente hablar del capital humano reconociendo ser un sector de producción importante, ello es determinante para conocer si el producto es de calidad y no solo se tome en cuenta la cantidad de producción, las personas que se encuentran involucradas en este proceso se encuentran en un espacio de mejoramiento, de adquisición de destrezas y capacidades esperando la mejora y desarrollo profesional.

La teoría de Becker relacionado y adaptando al aspecto académico, Becker nos dice que el desempeño docente es el “conjunto de, habilidades, destrezas, conocimientos, y talentos que ostenta un individuo y la hace capaz para desarrollar su Trabajo”. Advierte Becker que es necesario recordar que además de contar con la capacidad de desarrollar su trabajo es importante desarrollar competencias.

Zabalza (2003) Así como toda actividad requiere del desarrollo de competencias, la actividad docente está formada por elementos competitivos por lo tanto una de las competencias del docente universitario es la planificación para la ejecución de la actividad pedagógica, el proceso de enseñanza aprendizaje, la elaboración de rutas sobre los contenidos de cada disciplina o área, el dominio de las tecnologías de la información y comunicación, la metodología y la

asertividad para comunicarse con sus estudiantes, pero el tema de mayor interés que compete al docente universitario es la destreza con la que debe contar para manejar las tecnologías de la información y comunicación para cumplir funciones de consultor, facilitador y colaborador al desarrollo académico.

Nos precisa Gisbert (2000) que el docente universitario debe haber desarrollado competencias relacionados al manejo de las tecnologías de la información y comunicación para poder ejercer actividades inherentes a la profesión, es el profesor del siglo XXI quien tiene la obligación de conocer y manejar la información a través del uso de las tecnologías.

Los cambios tecnológicos permitieron que también con respecto al conocimiento se visualice los cambios radicales de organización, en la cognición del adolescente estudiante universitario.

Estas generaciones modernas de estudiantes nacen y crecen en contextos de alta tecnología, teniendo hábitos de estudios con el manejo de computadoras, celulares y otras herramientas de esta era digital.

#### **1.3.2.4. Conceptuando la “excelencia” en la docencia universitaria**

Álvarez; García; Gil, (1999) nos dice que: Hablar de las características del mejor o excelente docente universitario se hace complicado, entender que cada uno de ellos está formado en diferentes contextos y realidades por lo que son únicos y diferentes con características peculiares y particulares. Tanto por lo que significa el contexto donde se desenvuelve el docente universitario y por otro lado por la cultura organizacional fundada en cada una de las carreras profesionales.

Entonces podemos afirmar que un docente universitario “excelente” es aquel profesional en educación que se desenvuelva bajo un modelo

alineado a cumplir una forma de actuación y que satisfaga las necesidades y expectativas de los estudiantes en formación.

Álvarez, García y Gil (1999) Concibiendo que el contexto universitario es complejo y alberga una diversidad cultural hecho que se visualiza en cada uno de los sujetos que lo conforman, en prácticas y actividades diarias en su quehacer universitario.

Los centros de educación superior exigen una serie de requisitos profesionales, para cumplir funciones en el aula o de catedra, pero también requieren que todo docente universitario cumpla un perfil que califique al docente como “el profesor mejor valorado” “el buen profesor”, “el maestro eficiente” “el excelente maestro”. Estos perfiles suenan mas ser retóricos porque se resumen más al “como debe ser, sin embargo la labor del docente universitario no debe concluir en el aula sino que debe considerar propuestas de producción como investigador y debe ser promotor de una transformación social con principios y valores éticos para enseñar a sus estudiantes a enfrentar a la sociedad.

Las propuestas de evaluación del desempeño docente llevaron a plantear nuevos productos en la labor docente la tarea que se debe cumplir tiene que ver con el ejercicio docente más académico esperando que éste trascienda la enseñanza y alcance a desarrollar cualidades y atributos que sean diferentes y únicos que identifiquen a la educación superior.

Quirós y Jiménez, (1991) manifiesta que los docentes cumplen funciones tripartitas de conocimientos profesionales; académicos, de investigación y de formación. Académicos; este aspecto incluye aspectos axiológicos y éticos y abarca las características actitudinales y valorativos; de investigación, son los más exigidos e incluso en el perfil del maestro universitario, es una condición para ser parte de compartir conocimientos disciplinares con sus estudiantes proponiendo

innovación y exigiendo ser diferente a los demás en cuanto al contenido y de su estructura científica; y finalmente, de formación están enmarcadas en aspectos de habilidades y procesos intelectuales que son únicos a su disciplina y que por efecto inciden en el aspecto pedagógico y desenvolvimiento en el aula.

#### **1.3.2.5. Las dimensiones que explican “la excelencia” del docente universitario y su quehacer**

La tarea docente se resume en la multidimensionalidad de su quehacer y función como docente, muchos estudios han permitido conocer esta multidimensionalidad y se han manifestado con una cantidad de características que lo hacen peculiares.

De los estudios de Cobett y Wilson (2002) arrojan resultados donde manifiesta que existen tres dimensiones en la efectiva tarea docente poniendo énfasis en la teoría de que ninguna dimensión es primero de acuerdo a una jerarquía:

##### **A. La dimensión personal**

Esta dimensión se refiere a la empatía que debe demostrar el docente con sus estudiantes, las buenas relaciones entre ellos y las acciones relacionadas al buen trato y/o la convivencia pacífica.

La significatividad de esta dimensión está centrada en las interrelaciones propuestas durante la acción pedagógica, en busca del buen rendimiento e interés educacional, la docencia universitaria no está ajena al buen trato entre los actores educativos.

Cashin (1988) después de abordar en sus investigaciones temas relacionados a la dimensión personal, manifestó que el aprendizaje de los estudiantes tienen una relación significativa con las interrelaciones interpersonales que fomenta el docente en las aulas, lo que significa que es prácticamente útil el intercambio de actitudes y

comportamientos entre estudiantes y alumnos porque coadyuva en la labor docente y el aprendizaje del estudiante.

### **B. La dimensión disciplinar.**

Esta dimensión se refiere más al aspecto de conocimiento de la materia que un docente maneja, sin embargo una evaluación podría determinar cuánto conoce el docente de su disciplina, pero una valoración por parte de los estudiantes no será suficiente porque los estudiantes no tienen un sustento teórico suficiente para emitir juicios disciplinares, no es suficiente esperar lo que piensan sobre la labor docente y/o podría ser subjetivo, pero la profundización y manejo disciplinar si lo tienen otros docentes o pares, colegas o docentes del área quienes podrían evaluar o emitir juicios con respecto al conocimiento teórico de la disciplina que maneja

Es importante tomar en cuenta que para los procesos de evaluación se debe contar con colegas de la misma área disciplinar en los contextos institucionales, estos sí podrían emitir juicios valorativos ya que para eso se necesita recurrir a procesos sistemáticos y colaborativos y servirse de diversas fuentes para obtener información veraz y pertinente.

Sin embargo existen contextos estudiantiles que sí podrían intervenir en la evaluación del docente con respecto a la metodología, al manejo de la estructura de la disciplina que enseña, si llega con facilidad al estudiante y si la disciplina que enseña lo realiza improvisando y si se relaciona con el contexto cultural (contextualizado).

### **C. La dimensión pedagógica**

Esta dimensión se refiere a las acciones que el docente realiza para permitir lograr la calidad comportamental que determinan la formación profesional del docente que se observa en la práctica o acción



educativa, esta dimensión resalta características en la tradición en el proceso evaluativo del desempeño docente universitario

#### **1.3.2.6. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

Desde la perspectiva del MED (2014) esta dimensión está referida:

A la labor del docente dentro del aula con los estudiantes, de modo que comprende las acciones que el maestro realizara dentro del aula tomando en consideración el enfoque por competencias de inclusión, diversidad cultural y de género, porque ningún niño, niña o adolescente debe ser excluido, más por el contrario todos deben tener las mismas oportunidades de recibir el servicio educativo que el estado le ofrece. Refiere entonces que el maestro debe ser un mediador pedagógico en el desarrollo de un ambiente adecuado y favorable, motivador para lograr los propósitos de la educación a fin de mantenerlos atentos y que no pierdan el interés por la situación significativa que se está abordando, desarrollando creativamente estrategias metodológicas y adecuados instrumentos de evaluación, de la misma forma el maestro debe buscar los mejores y adecuados recursos didácticos pertinentes y relevantes.

#### **1.3.2.7. Desempeño docente**

La labor que realiza el docente en el aula es de mucha importancia si se quiere lograr en los estudiantes los aprendizajes y capacidades profesionales ya que de esta dependerá el desenvolvimiento en el campo laboral, por tanto podemos mencionar a Díaz que manifiesta lo siguiente: "...entendemos por desempeño docente las actividades que desarrolla el maestro-tutor en el aula y que tienen que ver con el proceso de enseñanza / aprendizaje que se lleva a cabo con un grupo de alumnos de una manera directa". Díaz (2007, p.164).

Díaz, (2007) se refiere al trabajo pedagógico que el maestro desarrolla de manera directa o presencial con la participación de estudiantes

realizando aprendizajes e interrelacionándose, cabe resaltar que los nuevos tiempos en la educación han permitido otras modalidades de impartir conocimientos, esta se viene implementando en el mercado universitario ya sea por online, a distancia, semipresencial y otras, desvirtuando la verdadera educación universitaria la que debe ser presencial y directa, sin embargo las leyes peruanas lo permiten haciendo de esta un proceso mercantilista de conocimientos y títulos profesionales.

Díaz, (2007) hace también referencia a la práctica docente mencionando la existencia de siete dimensiones concretándose cada una de ellas en indicadores, estas dimensiones son las siguientes:

#### **A. Programación de la Enseñanza**

Programar actividades para desarrollar eficazmente la práctica docente para desenvolverse en el aula es una labor imprescindible del maestro, ya que el proceso de enseñanza – aprendizaje obedece a una planificación contextualizada al grupo de estudiantes a quienes se impartirá conocimientos con el uso de diferentes materiales y la aplicación de distintas estrategias y metodología de acuerdo a los propósitos planteados para cada sesión en particular.

La programación que el docente prepara es la ruta o el camino que seguirá para lograr en el estudiante aprendizajes y cambio de comportamientos, es una guía la cual debe manejar y aprovechar para la buena conducción de la práctica docente en el aula.

#### **B. Metodología y aprovechamiento de recursos**

El cómo se ejecutara la ruta planteada se refiere a la metodología y el uso de recursos para lograr los propósitos que tiene planteado el maestro para con los estudiantes, las estrategias didácticas son la variedad de acciones que realiza el maestro en el aula determinando el estilo concreto y particular de cada docente, no existe método mejor que el otro pero es importante resaltar que hay principios que optimizan

el aprendizaje de los estudiantes tales como la cooperación , el descubrimiento, la investigación y algunas técnicas como la motivación, la síntesis, resúmenes y metaaprendizajes como el debate, la exposición, favoreciendo el aprendizaje en los estudiantes.

### **C. Evaluación de los aprendizajes.**

Evaluar el progreso de los estudiantes es una labor importante del docente ya que a través de esta podemos ajustar, corregir, modificar y contextualizar la planificación de la enseñanza buscando mejorar y orientar mejor los aprendizajes y verificar si se lograron los propósitos propuestos, en este proceso se debe orientar a realizar actividades evaluativas como la coevaluación, autoevaluación para luego informar a los estudiantes y padres de familia por medio de boletines de información.

### **D. Formación y evaluación de enseñanza**

Las nuevas propuestas educativas recurren a recursos cercanos a la formación en servicio de los docentes con la intención de mejorar su práctica pedagógica en el aula ya que esta repercute en mejorar e innovar la enseñanza y posibilitando la reflexión del desempeño del maestro, la evaluación al maestro se realiza con fines de diagnosticar y apoyar en su labor pedagógica considerándolo imprescindible para que la prestación de servicio mejore.

Implementar la formación en las Instituciones Educativas de cualquier nivel es fomentar la mejora educativa desde los contextos más cercanos y reales con el propósito de atender necesidades primordiales y urgentes a cada realidad sin esperar la intervención de agentes externos que en muchos de los casos desconocen la realidad de cada institución.

### **E. Tutoría**

Cada Institución educativa debe plantear un Plan de Acción tutorial y a este plan debe ajustarse la acción tutorial, esta debe ir encaminada

potencialmente a conocer individualmente algunas características de los estudiantes, con la intención de apoyar en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La elaboración y proceso de las sesiones de evaluación a través de técnicas de trabajo es importante para esta labor, el trabajo en equipo, en pares, son mecanismos que permiten realizar actividades eficazmente, el contacto directo con los padres de familia o las visitas inesperadas a los hogares hará que se conozca mejor las realidades de los estudiantes.

#### **F. Atención a la diversidad**

Los miembros de la comunidad educativa se identifican de manera individual con características personales e individuales, cada individuo es una diversidad, los estudiantes sumergidos en principios de heterogeneidad, cada estudiante con sus estilos y ritos de aprendizaje, la motivación, el interés y la actitud muchas veces divergentes, en este sentido las programaciones curriculares deben ser elaborados tomando en cuenta estas peculiaridades adaptando, contextualizando y profundizando los contenidos curriculares en función a las necesidades de los estudiantes y para que estas sean significativas, estas serán instrumentos que harán posible la optimización del servicio educativo aproximándose a una educación y enseñanza individualizada.

#### **G. Clima del aula**

El rendimiento escolar se ha convertido en la máxima preocupación en toda Institución educativa y uno de los factores que más influyen en esta tarea escolar es el clima en el aula, el estado de ánimo de cada uno de los actores para cumplir con sus obligaciones, la interacción vertical u horizontal entre sus componentes, la autorregulación del cual somos personalmente responsables, el cumplimiento de las normas de convivencia las que se realizan en consenso y la resolución de conflictos

a través de los diferentes mecanismos, el dialogo entre estudiantes-maestros-padres de familia son aspectos que favorecen al buen clima institucional y en el aula y la buena convivencia y con mucha incidencia favorecen al aprendizaje de los estudiantes.

## **1.4 Formulación del problema**

### **1.4.1. Problema General**

¿En qué medida la gestión administrativa se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca?

### **1.4.2. Problemas Específicos**

¿Cómo es la gestión administrativa en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca?

¿Cuál es nivel de desempeño del docente en Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca?

¿En qué medida la planeación se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca?

¿En qué medida la organización se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca?

¿En qué medida ejecución se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca?

¿En qué medida el control se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca?

## **1.5 Justificación del estudio**

El presente estudio es importante en vista que se desarrolla en un contexto de transición de la escuela de Bellas Artes a Universidad Diego Quispe Tito. Además en un contexto de implementación de la Ley Universitario Ley N°

30220 que busca mejorar la calidad de las Universidades en el Perú y siendo la gestión administrativa un elemento especial en el funcionamiento de la institución y el desempeño docente el pilar que garantiza la calidad en la formación de los estudiantes la misma que se concreta en la calidad de los profesionales egresados de la universidad. En este contexto estas variables son de interés de estudio y análisis sobre los resultados para que a partir de ellas se tomen decisiones que permita mejorar los procesos.

### **Desde el punto de vista legal**

Teóricamente es importante porque se lograron realizar constructos teóricos que transfirieron los conocimientos empíricos de la realidad a conocimientos científicos sustentados teóricamente; los mismos que complementan la teoría ya existente sobre las dos variables con las que se construye producto de esta investigación.

**Desde el punto de vista práctico**, las conclusiones a las que se arribaron permitirán asumir medidas que coadyuvaran a los procesos de gestión administrativa de planeación, de ejecución, control y evaluación con las exigencias de la sociedad actual y de la Ley Universitaria; además de optimizar el desempeño docente desde una mirada de formación de competencias teniendo como característica primordial la autonomía del docente y la calidad en su formación permanente para responder al nivel de rigurosidad de los procesos que se deben dar en el aula.

## **1.6 Hipótesis:**

### **1.6.1 Hipótesis General:**

La gestión administrativa se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca.

### **1.6.2 Hipótesis Específicos:**

La gestión administrativa en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca es inadecuada.

El nivel de desempeño del docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca es inadecuado.

La planeación se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca.

La organización se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca.

La ejecución se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca.

El control se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca.

## **1.6 Objetivos:**

### **1.6.1 Objetivo General:**

Determinar en qué medida la gestión administrativa se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca

### **1.6.2 Objetivos Específicos:**

Describir cómo es la gestión administrativa en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca

Determinar cuál es nivel de desempeño del docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca.

Determinar en qué medida planeación se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca.

Determinar en qué medida la organización se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca.

Determinar en qué medida ejecución se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca.

Determinar en qué medida el control se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca.

## II. MÉTODO

### 2.1 Tipo y diseño de investigación

En función a los objetivos propuestos para este estudio y las características de este proceso se asume el tipo de investigación descriptivo correlacional. Es descriptivo, porque parte por describir cómo es la gestión administrativa en la Universidad Diego Quispe Tito filial Calca y además describe cómo es el desempeño docente. Esta descripción se hace a partir de la información recogida sobre las variables y sus dimensiones; y es correlacional porque analiza dependencia o relación entre las dos variables.

Y por las características de la investigación el presente estudio es de **diseño no experimental** de corte transversal o transeccional correlacional.

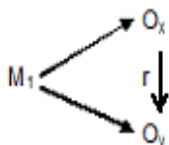
Es no experimental, porque se observa los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos es decir no se construye ninguna



situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador (Hernández y otros; 1998, p. 188)

Es de corte transversal o transeccional correlacional, porque este diseño describe relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. (Hernández y otros; 1998)

Tipología:



Dónde:

- $M_1$  : Es la muestra  
 $O_x$  : Observaciones de la variable gestión administrativa  
 $O_y$  : Observaciones de la variable desempeño docente  
 $r$  : La relación entre las variables.

## 2.2 Variables, operacionalización

### 2.2.1 Variables

#### Variable de estudio 1

Gestión Administrativa

##### Dimensiones:

Como dimensiones de la gestión administrativa se considera el siguiente proceso administrativo propuesto por Terry G. y Stephen F. (1997):

- Planeación
- Organización.
- Ejecución
- Control

#### Variable de estudio 2

Desempeño docente

## **Dimensiones**

Tomado de “Modelo para autoevaluar la práctica docente” Editorial Praxis. Madrid. Díaz F (2007) quien en su obra se refiere a las dimensiones como sigue:

- Programación de la enseñanza
- Metodología y aprovechamiento de recursos
- Evaluación de los aprendizajes
- Formación y evaluación de la enseñanza
- Tutoría
- Atención a la diversidad
- Clima del aula

## 2.2.2 Operacionalización

### Variable de estudio 1: Gestión Administrativa

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA.</b> Es el proceso de planeación, organización, dirección y control de una institución desempeñadas por un grupo de personas para alcanzar objetivos propuestos haciendo uso de los recursos necesarios. (Terry, 1971)	Es un conjunto de acciones mediante las cuales la institución desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: <b>Planear, organizar, dirigir y controlar.</b> (Terry, 1971)	<b>PLANEACIÓN:</b> Es el proceso que consiste en la selección de información y propuesta con antelación de metas y acciones necesarias a fin de alcanzar los resultados de la organización. (Terry, 1971)	Plan estratégico
			Participación Comunicación
		<b>ORGANIZACIÓN:</b> Es el proceso de distribución del trabajo y establecimiento de condiciones ambientales y relaciones de comportamiento entre las personas que van a trabajar juntas para lograr una meta u objetivo con eficiencia y satisfacción personal por lograrlo. (Terry, 1971)	Organización  Distribución de trabajo.
			Administración los recursos humanos
		<b>EJECUCIÓN:</b> Es el proceso que consiste en hacer que todos los miembros del grupo deseen alcanzar los objetivos y se esfuercen en lograrlo; para lo cual será necesaria la delegación de funciones y motivación al grupo para que realicen tareas asignadas. (Terry, 1971)	Influencia de los directivos Motivación a los trabajadores Reconocimiento
			Trabajo colaborativo
			Mecanismos de comunicación
		<b>CONTROL:</b> Es el proceso en el que se determina si lo que se está realizando está contribuyendo a lograr las metas y objetivos planificados. (Terry, 1971)	Mecanismos de evaluación  Informes sobre las acciones  Sistema de evaluación de desempeño

## Variable de estudio 2: Desempeño docente

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Desempeño docente</b>  “...entendemos por desempeño docente las actividades que desarrolla el maestro-tutor en el aula y que tienen que ver con el proceso de enseñanza/aprendizaje que se lleva a cabo con un grupo de alumnos de una manera directa”. Díaz F. (2007, p.164)	“ en el ámbito de la práctica docente está integrado por siete dimensiones subdivididas en indicadores que no son sino la concreción de cada dimensión” las dimensiones consideradas son: - Programación de la enseñanza - Metodología y aprovechamiento de recursos - Evaluación de los aprendizajes - Formación y evaluación de la enseñanza - Tutoría - Atención a la diversidad - Clima del aula  Tomado de “Modelo para autoevaluar la práctica docente” Editorial Praxis. Madrid. Díaz F (2007)	<b>DIMENSIÓN 1: PROGRAMACIÓN DE LA ENSEÑANZA</b> La programación de aula es uno de los factores de calidad que se considera imprescindible para un desarrollo eficaz de la práctica docente. El maestro, como responsable del proceso de enseñanza-aprendizaje, debe elaborar su propia programación adaptada a su grupo de alumnos/as y utilizar diversos materiales curriculares de elaboración propia o ajena para desarrollarla. <b>Autor: Díaz F (2007)</b>	Planificación de sílabos Planificación de sesiones Planificación de procesos pedagógicos Planificación de recursos materiales para el aprendizaje.
		<b>DIMENSIÓN 2: METODOLOGÍA Y APROVECHAMIENTO DE RECURSOS</b> Las estrategias didácticas son un conjunto de acciones que ordenan y orientan el proceso de enseñanza/aprendizaje y definen un estilo concreto, una manera de vivir en el aula. No hay un método mejor que otro, sin embargo, existen principios que optimizan el aprendizaje de los alumnos en la Enseñanza Primaria y a los que debemos tender, tales como individualización, autonomía, significación, cooperación y descubrimiento. <b>Autor: Díaz F (2007)</b>	Aplicación de estrategias Reflexión crítica Uso de recursos didácticos Dosificación del tiempo Organización de los estudiantes.
		<b>DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES</b> La evaluación del progreso del alumnado es un medio de ajustar la planificación de la enseñanza a las características de éstos, para orientar su aprendizaje y para controlar si han alcanzado los objetivos propuestos. Se deben fomentar las actividades de coevaluación y autoevaluación e informar cualitativamente al alumnado y a las familias trascendiendo el boletín de notas y la mera calificación. <b>Autor: Díaz F (2007)</b>	Planificación de la evaluación de los aprendizajes Sistematización de los resultados Comunicación los resultados
		<b>DIMENSIÓN 4: FORMACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA</b> La formación en ejercicio es un recurso necesario para mejorar la práctica docente y para poner en marcha aspectos de innovación educativa. De la misma manera la evaluación de la enseñanza posibilita la reflexión sobre la práctica docente que se considera imprescindible para mejorar la prestación del servicio educativo. La formación en centros se considera como una de las mejores modalidades de formación porque proporciona respuestas concretas a las necesidades que plantea el centro. <b>Autor: Díaz F (2007)</b>	Evaluación de la enseñanza  Formación  Conocimiento
		<b>DIMENSIÓN 5: TUTORÍA</b> La acción tutorial deber ser coherente con el Plan de Acción Tutorial establecido en el centro, e ir encaminada a conocer las características individuales del alumnado y del grupo en general, con objeto de ayudarles en el proceso de enseñanza-aprendizaje. El desarrollo de las sesiones de evaluación, el contacto directo con los padres y el trabajo en equipo de los profesores se consideran mecanismos adecuados para una actuación tutorial eficaz. <b>Autor: Díaz F (2007)</b>	Atención a dificultades  Toma de decisiones
		<b>DIMENSIÓN 6: ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD</b> Se parte del principio de heterogeneidad del grupo de alumnado, porque cada uno de ellos tiene estilos y ritmos de aprendizaje diferentes, así como intereses, actitudes y motivación. En este sentido, la elaboración de programas de refuerzo, de profundización y las adaptaciones curriculares significativas para el alumnado que lo precisen, son instrumentos que posibilitan una optimización del servicio educativo y una aproximación a la enseñanza individualizada. <b>Autor: Díaz F (2007)</b>	Atención a la realidad Atención a la carrera profesional
		<b>DIMENSIÓN 7: CLIMA DEL AULA</b> Es uno de los <b>factores que más influye</b> en el rendimiento escolar y constituye una visión del estado de ánimo con que se realiza la tarea escolar. <b>La interacción</b> horizontal y vertical, la autorregulación del comportamiento mediante normas consensuadas y la resolución de conflictos mediante el diálogo maestro-alumno/a-padres, favorecen el aprendizaje, así como un clima agradable y distendido. <b>Autor: Díaz F (2007)</b>	Manejo de conflictos  Interacciones

## 2.3 Población y muestra

La población es censal, está compuesta por 22 docentes de la Universidad Diego Quispe Tito de la Sede Calca, en consecuencia la muestra es universal en vista de que la población es menor a 50, por lo que está constituida la misma cantidad que la población.

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 2.4.1 Variable de estudio: Gestión administrativa

TECNICA	INSTRUMENTO
Encuesta	Cuestionario de evaluación de la gestión administrativa

#### Descripción:

El instrumento de gestión administrativa consta de 30 ítems distribuidos en cuatro dimensiones. Este instrumento fue construido tomando en cuenta las recomendaciones metodológicas exigidas por la universidad. La misma que recoge información sobre la percepción que tienen los docentes sobre la gestión administrativa en la Universidad.

### Variable de estudio: Desempeño docente

TECNICA	INSTRUMENTO
Encuesta	Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

#### Descripción:

El instrumento de desempeño docente consta de 34 ítems distribuidos en siete dimensiones.

**Tabla 1 Escala de medición de las variables**

<b>VARIABLE</b>	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>
TIPO	Cualitativa Ordinal	Cualitativa Ordinal
ESCALA DE MEDICIÓN	<b>Ordinal:</b> Posee categorías ordenadas, pero no permite cuantificar la distancia entre una categoría y otra.	<b>Ordinal:</b> Posee categorías ordenadas, pero no permite cuantificar la distancia entre una categoría y otra.
CATEGORIAS	Muy mala, Mala, Regular, Buena, Muy Buena	Muy deficiente, Deficiente, Regular, Bueno, Muy Bueno

Fuente: Elaboración propia

#### **2.4.2 Validez y confiabilidad de los instrumentos**

Para la validez se hizo la consulta a un experto en docencia universitaria, teniendo como reporte de informe indicando que procede la aplicación de los instrumentos tanto para Gestión administrativa como para la práctica del docente universitario cuyos promedio están en 85% de y 90% respectivamente.

Todo instrumento de medición utilizado para la recolección de datos en investigación, debe de reunir requisitos importantes y esenciales tales como la confiabilidad, la validez y la objetividad. De otro modo, los resultados que se obtengan mediante esos instrumentos que no cumpla con dichos requisitos no deben tomarse en serio.

En ese sentido la confiabilidad del instrumento es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 200).

Por otro lado, Hernández et al. (2010) También señala que la validez es el grado en que este (instrumento) realmente mide la variable que pretende medir. Para lo cual, la validez debe tomar en cuenta diferentes tipos de

evidencia como es la validez de contenido, validez de criterio y la validez de constructo. (p. 201)

La confiabilidad o consistencia interna de un instrumento es el grado de coincidencia u homogeneidad existente entre los ítems del instrumento de medición diseñado. La determinación de la confiabilidad o consistencia interna existen diferentes métodos, y están en función al tipo de respuestas de los ítems, es decir si son dicotómicas o politómicas; en el caso de la presente investigación las respuestas son del tipo escala de Likert, por lo que la técnica a utilizar es el del coeficiente alfa de Cronbach, que como señala Kaplan, R y Saccuzzo, D (2006), se utiliza en cuestionarios cuyas respuestas no son bipolares, sino que se dan en escalas.

El coeficiente  $\alpha$  de Cronbach está en función del número de elementos  $k$  de la escala (número de ítems), de la varianza de cada ítem del instrumento  $s_j^2$ , y de la varianza total  $s_x^2$ . La ecuación es la siguiente:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum_j s_j^2}{s_x^2} \right)$$

La tabla siguiente se utiliza para interpretar el valor del coeficiente de confiabilidad encontrado.

**Tabla 2 rangos para la interpretación del coeficiente Alpha de Cronbach**

<b>Rango</b>	<b>Magnitud</b>
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

La determinación del coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach de los instrumentos que miden ambas variables de estudio, se realiza mediante el uso

del software estadístico IBM SPSS STATISTIC versión 22, cuyos resultados obtenidos son los siguientes:

**Tabla 3 estadísticos de fiabilidad para la variable  
Gestión administrativa**

	Alfa de Cronbach	N de elementos
D1: Planeación	0,915	08
D2: Organización	0,915	08
D3: Ejecución	0,930	08
D4: Control	0,910	06
Gestión Administrativa	0,971	30

FUENTE: Elaboración propia

Los resultados que resume la tabla anterior permite señalar que el instrumento evaluado presenta valores muy altos de confiabilidad interna tanto para la variable Gestión Administrativa, como para sus respectivas dimensiones de estudio, los cuales se encuentran por encima del valor de 0.9.

**Tabla 4 estadísticos de fiabilidad para la variable  
Desempeño docente**

	Alfa de Cronbach	N de elementos
D1: Programación de la enseñanza	0,878	06
D2: Metodología y aprovechamiento de recursos	0,893	08
D3: Evaluación de los aprendizajes	0,867	04
D4: Formación y evaluación de la enseñanza	0,737	04
D5: Tutoría	0,718	04
D6: Atención a la diversidad	0,803	04
D7: Clima en el aula	0,778	04
Desempeño docente	0,961	34



FUENTE: Elaboración propia

Los resultados que se resume en la tabla anterior, permite observar que el instrumento evaluado desempeño docente en general, así como sus respectivas dimensiones de estudio, presentan valores entre 0,7 y 0,9; lo que implica que el instrumento tiene una confiabilidad interna entre alto y muy alto, por lo que los resultados obtenidos mediante este instrumento son muy confiables.

## 2.5. Métodos de análisis de datos

La metodología a utilizar para el procesamiento de los datos recogidos por los instrumentos de investigación consiste en organizar los datos y sistematizarlo, categorizarlos y presentarlos de manera resumida en tablas (frecuencias y porcentajes) y gráficos de barras correspondientes, en base a la estadística descriptiva e inferencial y haciendo uso de herramientas informáticas como el Excel y el software estadístico IBM SPSS versión 22.

De acuerdo al diseño de la investigación, esta corresponde a una investigación descriptiva – relacional, y en base a la estadística inferencial, los estadísticos no paramétricos de prueba de las hipótesis de estudio formuladas, se han de validar mediante el Chi cuadrado de independencia que indica si existe o no correlación entre las variables de estudio y el estadígrafo de prueba Tau b de Kendall, el que indica el grado de asociación entre las variables de estudio:

**Chi cuadrado de independencia.** La prueba  $\chi^2$  de Pearson se considera una prueba no paramétrica que mide la discrepancia entre una distribución observada y otra teórica, indicando en qué medida las diferencias existentes entre ambas, de haberlas, se deben al azar en el contraste de hipótesis.

La ecuación para calcular el chi cuadrado es la siguiente:

$$X^2 = \frac{\sum (O - E)^2}{E}$$

Donde:

X<sup>2</sup> = Chi cuadrado

O = Frecuencia observada en cada celda

n = Frecuencia Esperada en cada celda

**Tau-b de Kendall.** Medida no paramétrica de la correlación para variables ordinales o de rangos que tiene en consideración los empates. El signo del coeficiente indica la dirección de la relación y su valor absoluto indica la fuerza de la relación. Los valores mayores indican que la relación es más estrecha. Los valores posibles van de -1 a 1, pero un valor de -1 o +1 sólo se puede obtener a partir de tablas cuadradas.

La fórmula usada para el cálculo de esta medida está dada por:

$$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$$

Donde:

$n_p$  Indica el número de no inversiones,

$n_q$  Es el número de inversiones

$n_{E(X)}$ ,  $n_{E(Y)}$  indican el número de empates.

**Tabla 5 Interpretación el valor de “Tau-b”:**

Rango	Magnitud
0.00 a 0.190	Muy baja asociación
0.20 a 0.39	Baja asociación

0.40 a 0.59	Moderada asociación
0.60 a 0.89	Alta asociación
0.90 a 1.00	Muy alta asociación

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Descripción

El capítulo presenta los resultados encontrados en la investigación, luego de procesados los datos recogidos mediante la aplicación de los instrumentos de investigación utilizados.

En la categorización de los datos recogidos, este procedimiento se ha realizado haciendo uso de las escalas de categorización para cada variable de estudio que se presenta en las siguientes tablas:

**Tabla 6 Rango de puntuaciones y escala valorativa para la Variable Gestión Administrativa**

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Planeación	8-14	Muy mala
	15-21	Mala
	22-27	Regular
	28-33	Buena
	34-40	Muy buena
D2: Organización	8-14	Muy mala
	15-21	Mala
	22-27	Regular
	28-33	Buena
	34-40	Muy buena
D3: Ejecución	8-14	Muy mala
	15-21	Mala
	22-27	Regular
	28-33	Buena
	34-40	Muy buena
D4: Control	6-11	Muy mala
	12-16	Mala
	17-21	Regular
	22-26	Buena
	27-30	Muy buena
Gestión Administrativa	30-53	Muy mala
	54-77	Mala
	78-101	Regular
	102-125	Buena

126-150	Muy buena
---------	-----------

**Tabla 7 Rango de puntuaciones y escala valorativa para la variable desempeño docente**

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Programación de la enseñanza	6-11	Muy deficiente
	12-16	Deficiente
	17-21	Regular
	22-26	Bueno
	27-30	Muy bueno
D2: Metodología y aprovechamiento de recursos	8-14	Muy deficiente
	15-21	Deficiente
	22-27	Regular
	28-33	Bueno
D3: Evaluación de los aprendizajes	34-40	Muy bueno
	4-8	Muy deficiente
	9-11	Deficiente
	12-14	Regular
D4: Formación y evaluación de la	15-17	Bueno
	18-20	Muy bueno
	4-8	Muy deficiente

enseñanza	9-11	Deficiente
	12-14	Regular
	15-17	Bueno
	18-20	Muy bueno
D5: Tutoría	4-8	Muy deficiente
	9-11	Deficiente
	12-14	Regular
	15-17	Bueno
D6: Atención a la diversidad	18-20	Muy bueno
	4-8	Muy deficiente
	9-11	Deficiente
	12-14	Regular
D7: Clima del aula	15-17	Bueno
	18-20	Muy bueno
	34-61	Muy deficiente
	62-89	Deficiente
Desempeño Docente	90-116	Regular
	117-143	Bueno
	144-170	Muy bueno

### 3.2 Resultados descriptivos por variables.

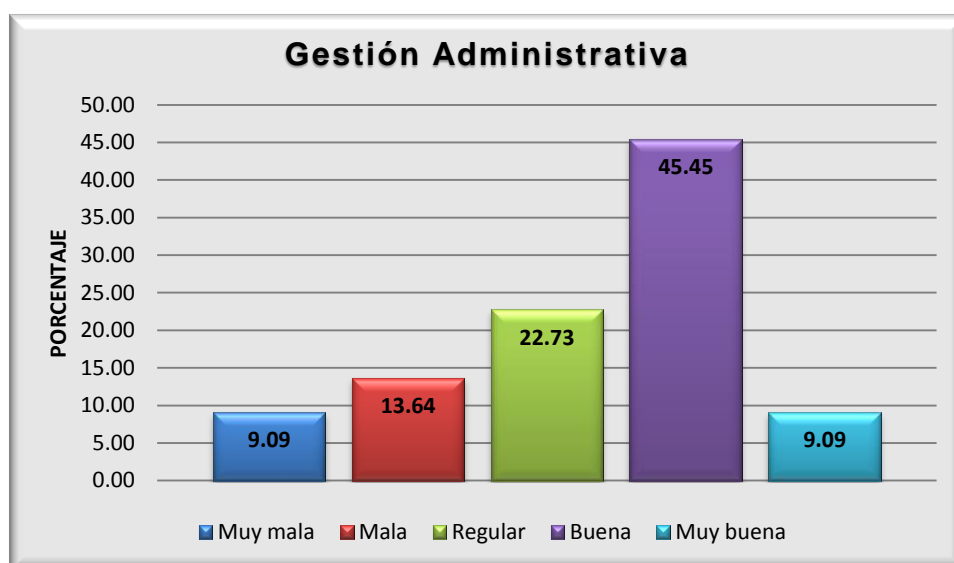
#### 3.2.1 Resultados para la variable Gestión Administrativa

**Tabla 8 Gestión administrativa**

	Frecuencia	Porcentaje
Muy mala	2	9.09
Mala	3	13.64
Regular	5	22,73
Buena	10	45.45
Muy buena	2	9.09
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

**Gráfico 1 Gestión Administrativa**



FUENTE: Elaboración propia

### **Interpretación y análisis:**

De los resultados presentados en la tabla y gráfico anteriores, para la variable Gestión Administrativa, se puede inferenciar lo siguiente: para el 9.09 % de los encuestados existe un nivel de gestión administrativa muy mala, el 13.64 % encuentra un nivel de malo, el 22.73 % señala que la gestión administrativa es regular, así mismo el 45.45 % indica que la gestión administrativa es buena, y el restante 9.09 % manifiesta que la gestión administrativa es muy buena.

De los resultados encontrados se puede resaltar que para la mayoría de la muestra encuestada, perciben de manera general que existe una buena gestión administrativa en la unidad de investigación en estudio, esto implica que se viene desarrollando de manera normal los indicadores que caracterizan a la

variable gestión administrativa; pero hay que tomar en cuenta que existe un porcentaje muy significativo que opina que esta variable en estudio requiere de más desarrollo respecto a sus indicadores que lo caracterizan.

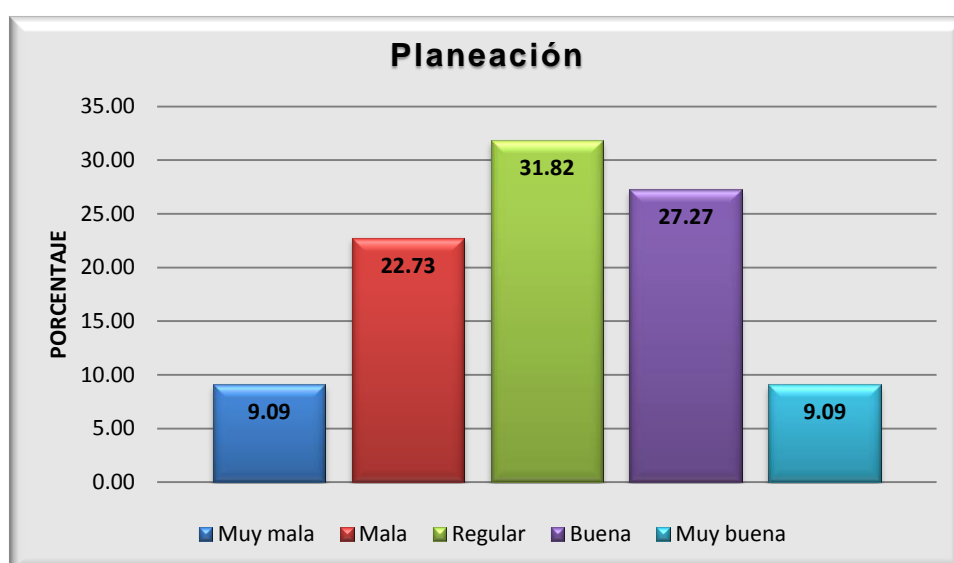
### 3.2.2 Resultados para dimensiones de Gestión Administrativa

**Tabla 9 Planeación**

	Frecuencia	Porcentaje
Muy mala	2	9.09
Mala	5	22.73
Regular	7	31.82
Buena	6	27.27
Muy buena	2	9.09
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

**Gráfico 2 Planeación**



FUENTE: Elaboración propia

#### Interpretación y análisis:

La tabla y gráfico anteriores resumen los resultados encontrados para la dimensión Planeación de la variable Gestión Administrativa, de ellos se infiere lo siguiente: El 9.09 % de la muestra en estudio observa que el nivel de planeación es muy malo, el otro 22.73 % señala que el nivel es malo, así mismo

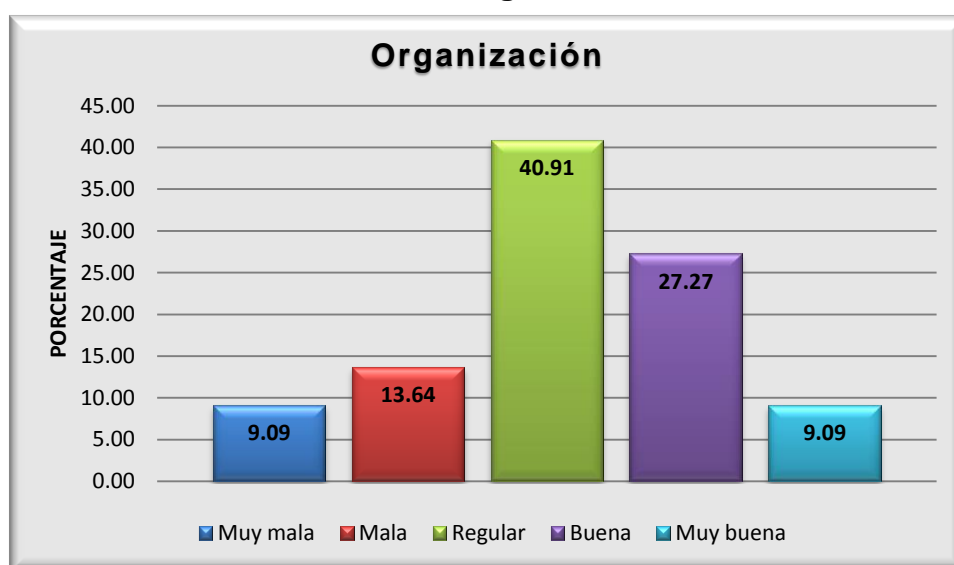
el 31.82 % manifiesta que el nivel es regular, también se observa que el 27.27 % señala que existe un nivel bueno de planeación, y finalmente el 9.09 % restante manifiesta que el nivel de planeación es muy bueno.

**Tabla 10 Organización**

	Frecuencia	Porcentaje
Muy mala	2	9.09
Mala	3	13.64
Regular	9	40.91
Buena	6	27.27
Muy buena	2	9.09
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

**Gráfico 3 Organización**



FUENTE: Elaboración propia

### **Interpretación y análisis:**

La tabla y gráfico anteriores resumen los resultados encontrados para la dimensión Organización de la variable Gestión Administrativa, en ellos se observa lo siguiente: El 9.09 % de la muestra en estudio observa que el nivel de organización es muy malo, el 13.64 % indica que el nivel es malo, por otro lado el 40.91 % de los encuestados indican que el nivel es regular, así mismo el 27.27 % señala que existe un nivel bueno de organización, por último el



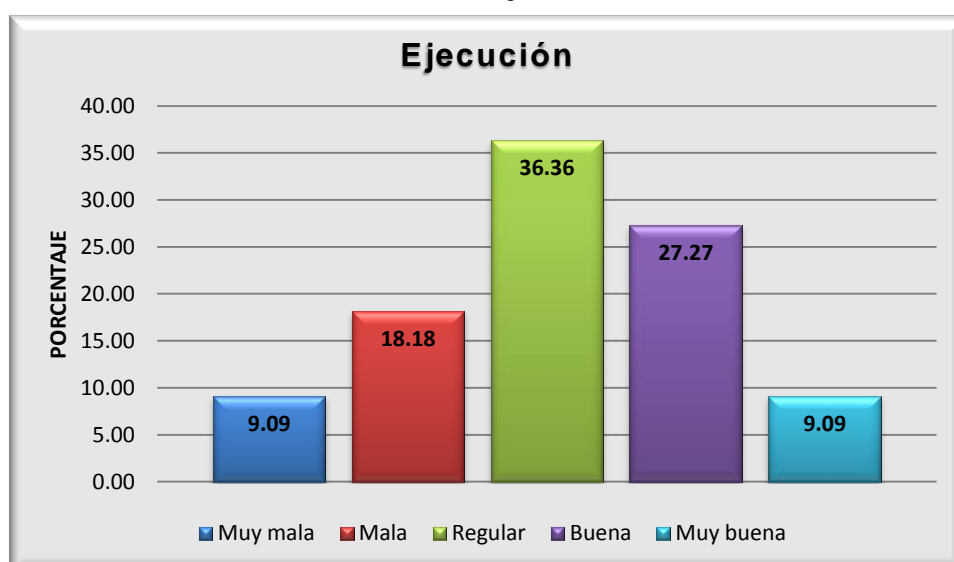
9.09 % restante manifiesta que el nivel de organización existente es muy bueno.

**Tabla 11 Ejecución**

	Frecuencia	Porcentaje
Muy mala	2	9.09
Mala	4	18.18
Regular	8	36.36
Buena	6	27.27
Muy buena	2	9.09
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

**Gráfico 4 Ejecución**



FUENTE: Elaboración propia

### **Interpretación y análisis:**

La tabla y gráfico anteriores resumen los resultados encontrados para la dimensión Ejecución de la variable Gestión Administrativa, de ellos se puede decir lo siguiente: El 9.09 % de la muestra en estudio, encuentra que el nivel de Ejecución es muy malo, para el 18.18 % de la muestra en estudio el nivel es malo, el 36.36 % de los encuestados encuentran que el nivel es regular, también se observa que el 27.27 % de los encuestados indican que existe un

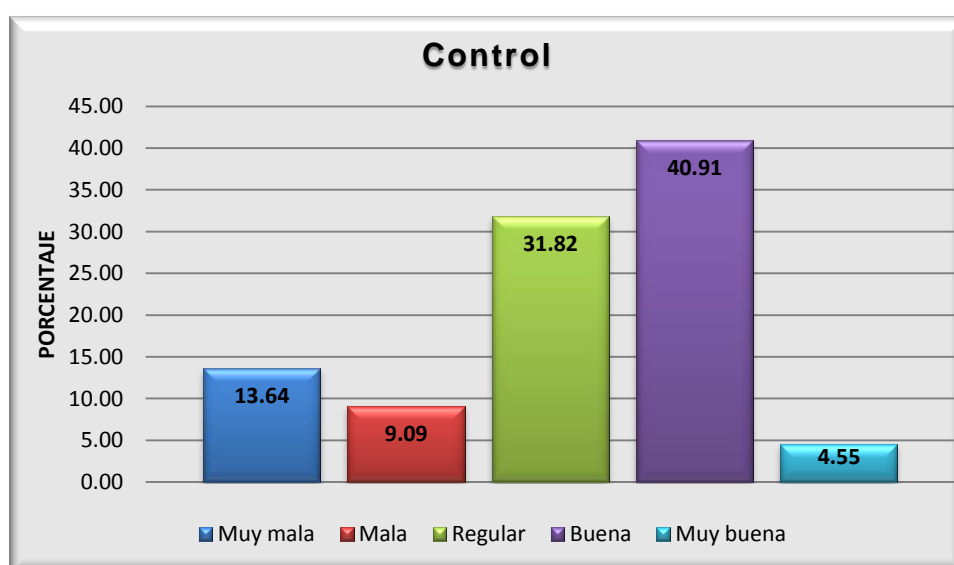
nivel bueno de ejecución y finalmente el 9.09 % restante manifiesta que el nivel de ejecución existente es muy bueno.

**Tabla 12 Control**

	Frecuencia	Porcentaje
Muy mala	3	13.64
Mala	2	9.09
Regular	7	31,82
Buena	9	40.91
Muy buena	1	4.55
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

**Gráfico 5 Control**



FUENTE: Elaboración propia

### **Interpretación y análisis:**

En la tabla y gráfico anteriores se puede observar los resultados encontrados para la dimensión Control de la variable Gestión Administrativa, de ellos se puede decir lo siguiente: El 13.64 % de la muestra en estudio, señala que existe un nivel de Control muy malo; el 9.09 % de la muestra en estudio encuentra un el nivel malo, por otro lado el 31.82 % de los encuestados encuentran que el nivel es regular, así mismo se observa que el 40.91 % de

los encuestados indican que existe un nivel bueno de control y finalmente solo el 4.55 % restante encuentra un nivel de control muy bueno.

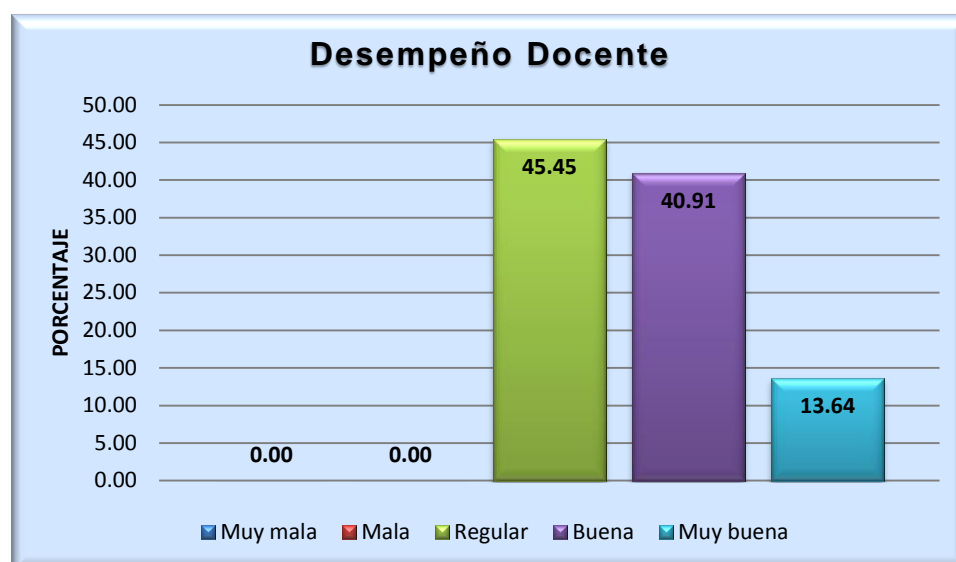
### 3.2.3 Resultados para la variable Desempeño docente

**Tabla 13 Desempeño Docente**

	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0.00
Deficiente	0	0.00
Regular	10	45,45
Bueno	9	40.91
Muy bueno	3	13.64
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

**Gráfico 6 Desempeño docente**



FUENTE: Elaboración propia

#### **Interpretación y análisis:**

La tabla y gráfico anteriores resumen los resultados encontrados para la variable Desempeño docente, en ellos se observa lo siguiente: No hay ningún encuestado que señale existe una muy mala y mala desempeño docente, pero si se encuentra que para el 45.45 % de la muestra existe un nivel regular de desempeño docente, el 40.91 % de los encuestados encuentra que el nivel es bueno, y el restante 13.64 % de los encuestados encuentran que el nivel de desempeño docente es muy bueno. En concreto los encuestados manifiestan que existe de manera general un buen nivel de desempeño docente en la

unidad de investigación en estudio; sin embargo se debe de tomar en cuenta al otro porcentaje muy significativo que señala que el nivel de desempeño docente es regular, implicando ello la necesidad de desarrollar los indicadores que caracterizan esta variable de estudio de manera más profunda.

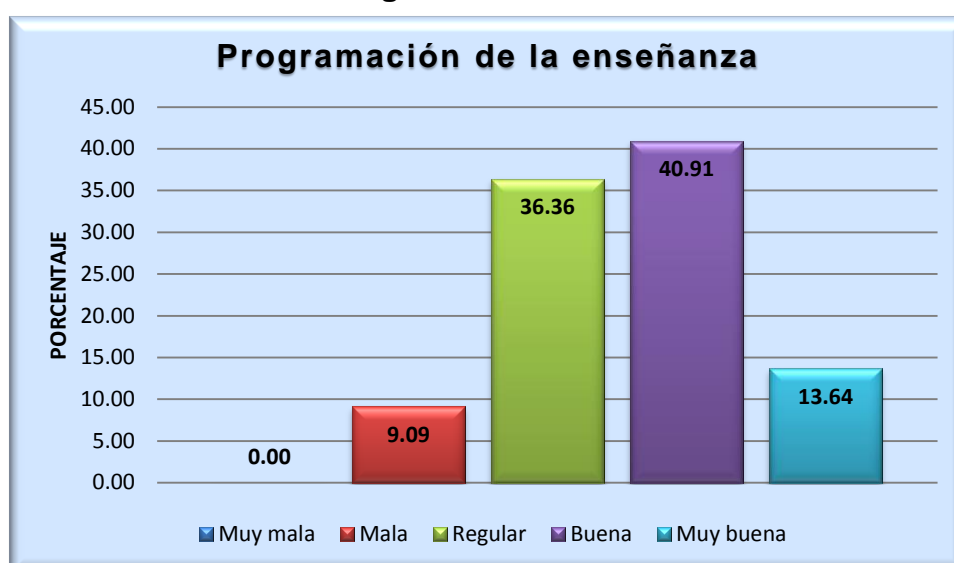
### 3.2.4 Resultados para dimensiones de Calidad de servicio

**Tabla 14 Programación de la enseñanza**

	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0.00
Deficiente	2	9.09
Regular	8	36,36
Bueno	9	40.91
Muy bueno	3	13.64
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

**Gráfico 7 Programación de la enseñanza**



FUENTE: Elaboración propia

#### Interpretación y análisis:

La tabla y gráfico anteriores resumen los resultados encontrados para la dimensión programación de la enseñanza de la variable Desempeño docente, en ellos se observa lo siguiente: No hay ningún encuestado que señale existe una muy mala programación de la enseñanza, pero el 9.09 % encuentra que hay una mala programación de la enseñanza, por otro lado para el 36.36 % de

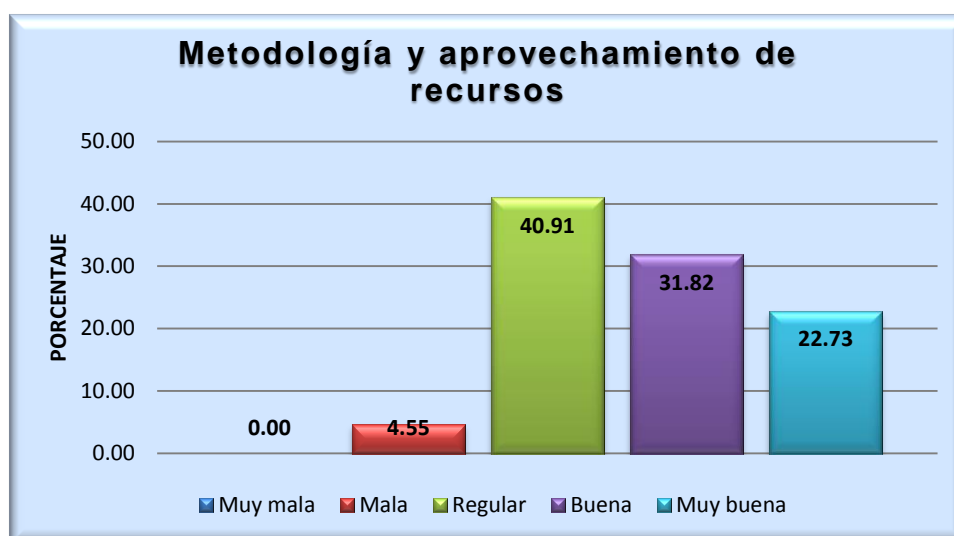
la muestra existe un nivel regular de programación de la enseñanza, el 40.91 % de los encuestados encuentra que el nivel es bueno, y el restante 13.64 % de los encuestados encuentran que el nivel de programación de la enseñanza es muy bueno. De manera general se observa que para la mayoría de los encuestados se evidencia un nivel bueno de programación de la enseñanza, pero también se observa que hay un porcentaje significativo de aquellos que opinan que el nivel es regular y malo.

**Tabla 15 Metodología y aprovechamiento de recursos**

	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0.00
Deficiente	1	4.55
Regular	9	40,91
Bueno	7	31.82
Muy bueno	5	22.73
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

**Gráfico 8 Metodología y aprovechamiento de recursos**



FUENTE: Elaboración propia

#### **Interpretación y análisis:**

La tabla y gráfico anteriores resumen los resultados encontrados para la dimensión metodología y aprovechamiento de recursos de la variable Desempeño docente, en ellos se observa lo siguiente: No hay ningún encuestado que señale existe un nivel muy malo de metodología y

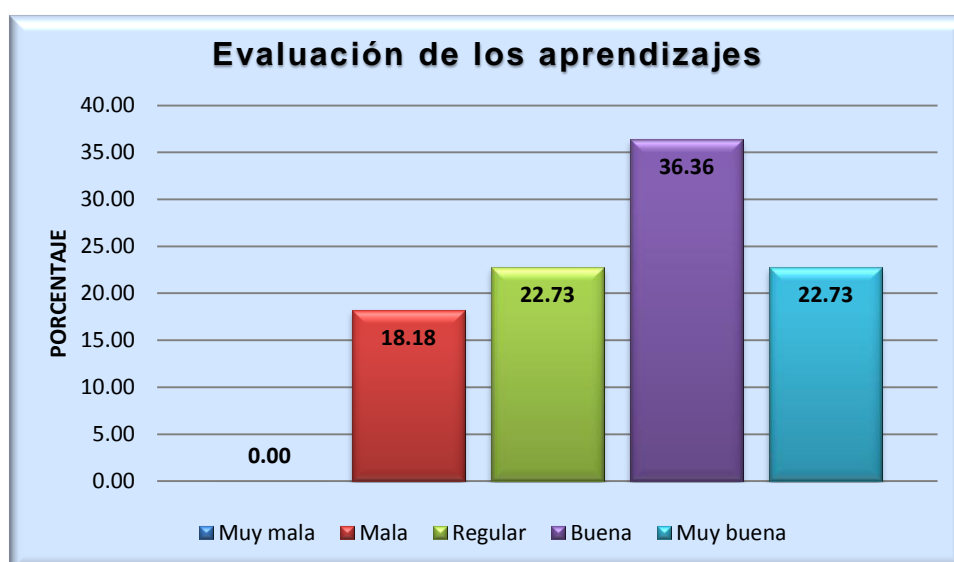
aprovechamiento de recursos, pero el 4.55 % encuentra que hay un nivel malo, para el 40.91 % de la muestra existe una percepción regular sobre esta dimensión, así mismo el 31.82 % de los encuestados señalan encuentra que el nivel es bueno, y el restante 22.73 % de los encuestados encuentran que el nivel es muy bueno. En general se encuentra que existe para la mayoría de los encuestados un nivel bueno de metodología y aprovechamiento de recursos.

**Tabla 16 Evaluación de los aprendizajes**

	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0.00
Deficiente	4	18.18
Regular	5	22.73
Bueno	8	36.36
Muy bueno	5	22.73
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

**Gráfico 9 Evaluación de los aprendizajes**



FUENTE: Elaboración propia

### **Interpretación y análisis:**

La tabla y gráfico anteriores resumen los resultados encontrados para la dimensión evaluación de los aprendizajes de la variable Desempeño docente, en ellos se observa que: No hay ningún encuestado que señale existe un nivel

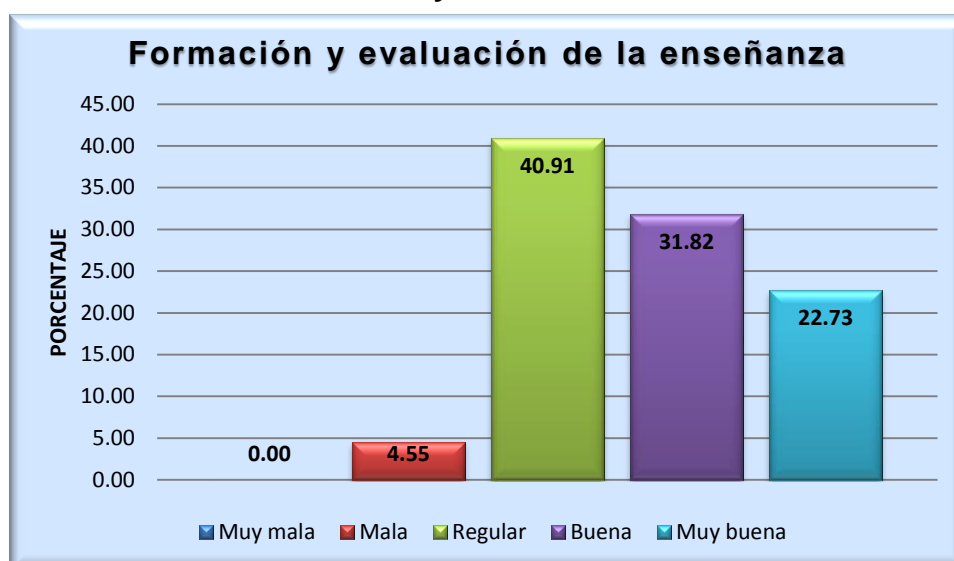
muy malo de evaluación de los aprendizajes, se encuentra que el 18.18 % manifiesta existe un nivel malo de evaluación de los aprendizajes, el 22.73 % de la muestra indica que el nivel es regular, así mismo el 36.36 % de los encuestados señalan que el nivel es bueno, y el restante 22.73 % de los encuestados encuentran que el nivel es muy bueno. En general se puede indicar que existe un nivel bueno de evaluación de los aprendizajes.

**Tabla 17 Formación y evaluación de la enseñanza**

	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0.00
Deficiente	1	4.55
Regular	9	40.91
Bueno	7	31.82
Muy bueno	5	22.73
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

**Gráfico 10 Formación y evaluación de la enseñanza**



FUENTE: Elaboración propia

### Interpretación y análisis:

La tabla y gráfico anteriores resumen los resultados encontrados para la dimensión formación y evaluación de la enseñanza de la variable Desempeño docente, en ellos se observa que: No hay ningún encuestado que señale existe un nivel muy malo de formación y evaluación de la enseñanza, se observa que

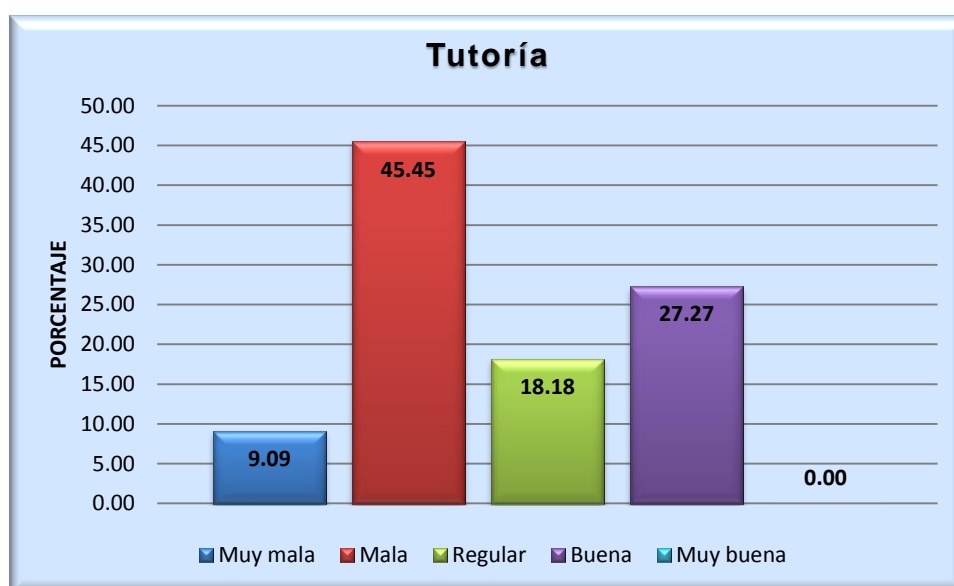
hay un 4.55 % que manifiesta existe un nivel malo de formación y evaluación de la enseñanza, por otro lado el 40.91 % de la muestra señala que el nivel es regular, también el 31.82 % de los encuestados indican que el nivel es bueno, y el restante 22.73 % de los encuestados encuentran que el nivel es muy bueno. En general también en esta dimensión de estudio existe un nivel bueno de formación y evaluación de la enseñanza.

**Tabla 18 Tutoría**

	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	2	9.09
Deficiente	10	45.45
Regular	4	18.18
Bueno	6	27.27
Muy bueno	0	0.00
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

**Gráfico 1 Tutoría**



FUENTE: Elaboración propia

### Interpretación y análisis:

La tabla y gráfico anteriores resumen los resultados encontrados para la dimensión tutoría de la variable Desempeño docente, en ellos se observa que: para el 9.09 % de los encuestados existe una muy mala tutoría, también observa que para el 45.45 % de los encuestados existe un nivel malo de tutoría,



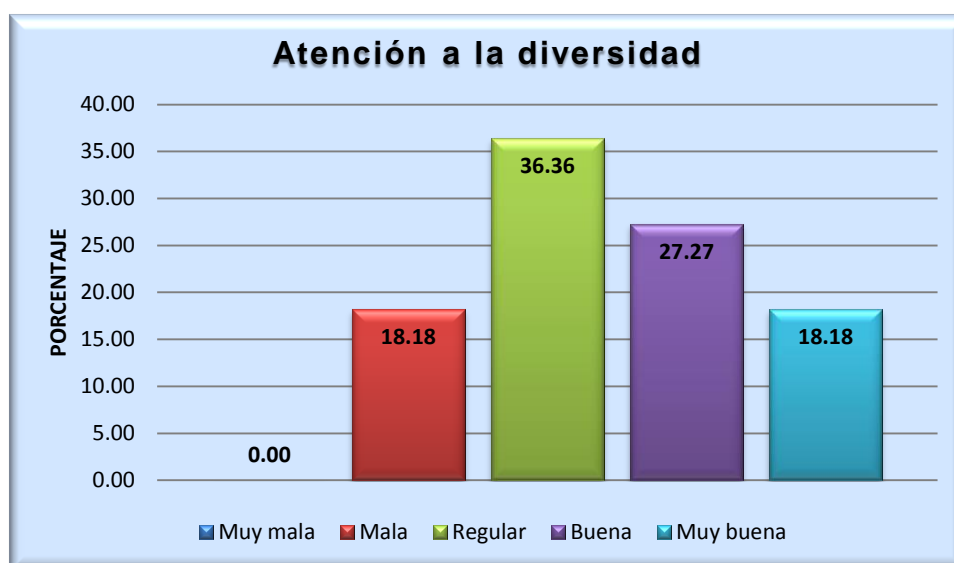
por otro lado el 18.18 % de la muestra señala que el nivel es regular, asimismo el 27.27 % de los encuestados indican que el nivel es bueno, y ningún encuestado señala que existe una tutoría muy buena. De los resultados encontrados, la percepción general es que existe una mala tutoría en la unidad de investigación en estudio.

**Tabla 19 Atención a la diversidad**

	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0.00
Deficiente	4	18.18
Regular	8	36.36
Bueno	6	27.27
Muy bueno	4	18.18
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

**Gráfico 12 Atención a la diversidad**



FUENTE: Elaboración propia

### **Interpretación y análisis:**

La tabla y gráfico anteriores resumen los resultados encontrados para la dimensión atención a la diversidad de la variable Desempeño docente, en ellos se observa que: No hay ningún encuestado que señale existe un nivel muy malo de atención a la diversidad, pero se observa que hay un 18.18 % que manifiesta existe un nivel malo de atención a la diversidad, también se

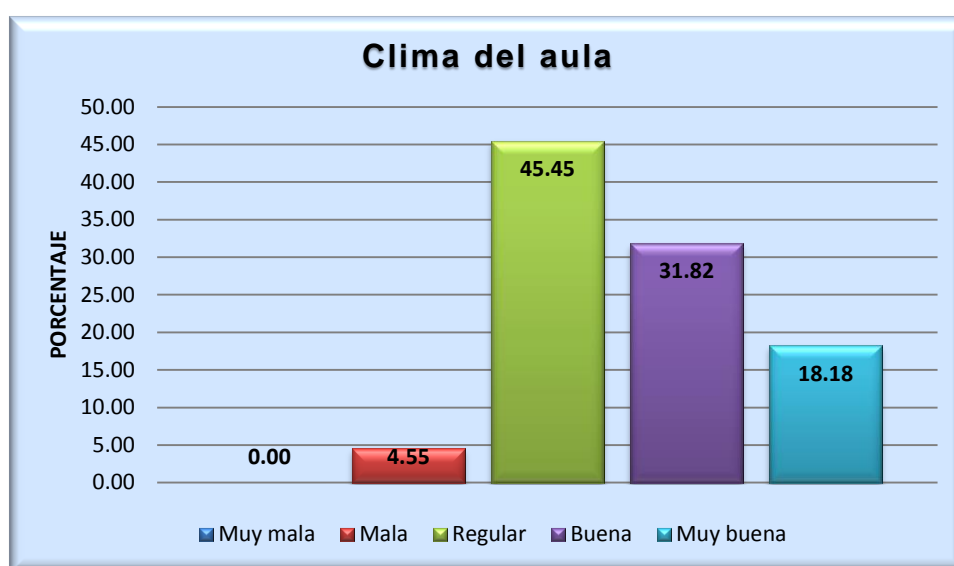
encuentra que el 36.36 % de la muestra señala que el nivel es regular, asimismo el 27.27 % de los encuestados indican que el nivel es bueno, y el restante 18.18 % de los encuestados encuentran que el nivel es muy bueno. La percepción general es que existe una mayoría que percibe que no hay una buena atención a la diversidad en lo que al desempeño docente se refiere.

**Tabla 20 Clima del aula**

	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0.00
Deficiente	1	4.55
Regular	10	45.45
Bueno	7	31.82
Muy bueno	4	18.18
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

**Gráfico 13 Clima del aula**



FUENTE: Elaboración propia

### Interpretación y análisis:

La tabla y gráfico anteriores resumen los resultados encontrados para la dimensión clima del aula de la variable Desempeño docente, en ellos se observa que: No hay ningún encuestado que señale existe un nivel muy malo de clima del aula, se observa que hay un 4.55 % que manifiesta existe un nivel malo de clima del aula, por otro lado el 45.45 % de la muestra el nivel es regular, asimismo el 31.82 % de los encuestados señalan que el nivel es

bueno, y el restante 18.18 % de los encuestados encuentran que el nivel es muy bueno. Los resultados encontrados nos indican que de manera general la mitad de los encuestados señalan que hay un buen clima en el aula, y la otra mitad señala que no hay un buen clima en el aula.

### 3.3 Contraste de hipótesis entre las variables Gestión Administrativa y Desempeño docente

#### 3.3.1 Prueba de hipótesis

En la prueba de las hipótesis de estudio planteadas para las Variables de estudio: Gestión Administrativa y desempeño docente, estas se hacen mediante el estadígrafo de prueba de Independencia Chi cuadrado y la prueba de asociación Tau b de Kendall.

Para un nivel de significancia del 5 % = 0.05

**Tabla 21 Prueba de independencia chi cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,206	1	,000
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	10,946	1	,001
Razón de verosimilitud	15,608	1	,000
Asociación lineal por lineal	13,560	1	,000
N de casos válidos	22		

#### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: La gestión administrativa no se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca.	
	Ha: La gestión administrativa se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca.	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	$\chi^2 = \sum \frac{( O - E  - 0,5)^2}{E}$	Valor calculado $\chi^2 = 14,206$
Valor p calculado	$p = 0,00$	

Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Gestión Administrativa y desempeño docente no son independientes estadísticamente, es decir que existe relación entre ambas variables
------------	---

**Tabla 22 Prueba Asociación Tau b de Kendall**

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,804	,1328	4,816	,000
N de casos válidos		22			

### **Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: No existe asociación entre las variables Gestión Administrativa y Desempeño docente. Ha: Existe asociación entre las variables Gestión Administrativa y Desempeño docente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado	$p = 0,00$

Conclusión	Como $p < 0,05$ , se acepta la hipótesis alterna y se concluye señalando que entre las variables Gestión Administrativa y Desempeño docente existe un nivel muy alto de asociación o correlación, ya que el coeficiente de asociación es igual a 0,804.
------------	---

### **3.3.2 Prueba de las Sub hipótesis de estudio**

### 3.3.2.1 Validación entre la dimensión Planeación y la variable desempeño docente

**Tabla 23 prueba de independencia chi cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,086	1	,000
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	11,827	1	,001
Razón de verosimilitud	18,833	1	,000
Asociación lineal por lineal	14,400	1	,000
N de casos válidos	22		

#### **Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: La planeación no se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca.</p> <p>Ha: La planeación se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca.</p>	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	$\chi^2 = \sum \frac{( O - E  - 0,5)^2}{E}$	<p>Valor calculado</p> <p><math>\chi^2 = 15,086</math></p>
Valor p calculado	$p = 0,00$	
Conclusión	<p>Como <math>p &lt; 0,05</math>, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que entre la dimensión planeación de la variable Gestión Administrativa y la variable desempeño docente no son independientes estadísticamente, es decir que existe relación entre dicha dimensión y variable en estudio</p>	

**Tabla 24 Prueba asociación tau b de Kendall entre la dimensión planeación y Var. Desempeño docente**

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,828	,106	6,141	,000
N de casos válidos		29			

**Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: No existe asociación entre la dimensión planeación de la variable gestión administrativa y la variable desempeño docente
	Ha: Existe asociación entre la dimensión planeación de la variable gestión administrativa y la variable desempeño docente
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , se acepta la hipótesis alterna y se concluye señalando que entre la dimensión planeación de la variable Gestión Administrativa y la variable desempeño docente existe asociación muy alta, ya que el valor de tau b de Kendall hallado es = 828

**3.3.2.2 Validación entre la dimensión Organización y la variable desempeño docente**

**Tabla 25 prueba de independencia chi cuadrado**

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,805	1	,001
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	7,904	1	,005
Razón de verosimilitud	11,319	1	,001
Asociación lineal por lineal	10,314	1	,001
N de casos válidos	22		

**Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: La organización no se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca.		
	Ha: La organización se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca.		
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$		
Estadígrafo de contraste	$\chi^2 = \sum \frac{( O - E  - 0,5)^2}{E}$	Valor calculado $\chi^2 = 10,805$	
Valor p calculado	$p = 0,00$		
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que entre la dimensión organización de la variable Gestión Administrativa y la variable desempeño docente no son independientes estadísticamente, es decir que existe relación entre dicha dimensión y variable en estudio		

**Tabla 26 Prueba asociación tau b de Kendall entre la dimensión organización y Var. Desempeño docente**

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,701	,158	3,632	,000
N de casos válidos		29			

**Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: No existe asociación entre la dimensión
------------------------	---

	organización de la variable gestión administrativa y la variable desempeño docente
	Ha: Existe asociación entre la dimensión organización de la variable gestión administrativa y la variable desempeño docente
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , se acepta la hipótesis alterna y se concluye señalando que entre la dimensión planeación de la variable Gestión Administrativa y la variable desempeño docente existe asociación alta, ya que el valor de tau b de Kendall hallado es = 701

### 3.3.2.3 Validación entre la dimensión Ejecución y la variable desempeño docente

**Tabla 27 Prueba De Independencia Chi Cuadrado**

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,206	1	,000
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	10,946	1	,001
Razón de verosimilitud	15,608	1	,000
Asociación lineal por lineal	13,560	1	,000
N de casos válidos	22		

#### **Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: La ejecución no se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca.</p> <p>Ha: La ejecución se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca.</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$



Estadígrafo de contraste	$\chi^2 = \sum \frac{( O - E  - 0,5)^2}{E}$	Valor calculado $\chi^2 = 14,206$
Valor p calculado	$p = 0,00$	
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que entre la dimensión ejecución de la variable Gestión Administrativa y la variable desempeño docente no son independientes estadísticamente, es decir que existe relación entre dicha dimensión y variable en estudio	

**Tabla 28 Prueba asociación tau b de Kendall entre la dimensión ejecución y Var. Desempeño docente**

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,804	,132	4,816	,000
N de casos válidos		29			

**Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: No existe asociación entre la dimensión ejecución de la variable gestión administrativa y la variable desempeño docente	
	Ha: Existe asociación entre la dimensión ejecución de la variable gestión administrativa y la variable desempeño docente	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	de	$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado	$p = 0,00$	
Conclusión	Como $p < 0,05$ , se acepta la hipótesis alterna y se	

concluye señalando que entre la dimensión ejecución de la variable Gestión Administrativa y la variable desempeño docente existe asociación muy alta, ya que el valor de tau b de Kendall hallado es = 804

### 3.3.2.4 Validación entre la dimensión Control y la variable desempeño docente

**Tabla 29 prueba de independencia chi cuadrado**

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,438	1	,000
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	10,904	1	,001
Razón de verosimilitud	16,785	1	,000
Asociación lineal por lineal	13,781	1	,000
N de casos válidos	22		

#### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: El control no se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca.</p> <p>Ha: El control se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca.</p>	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	$\chi^2 = \sum \frac{( O - E  - 0,5)^2}{E}$	<p>Valor calculado</p> <p><math>\chi^2 = 14,438</math></p>
Valor p calculado	$p = 0,00$	
Conclusión	<p>Como <math>p &lt; 0,05</math>, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que entre la dimensión control de la variable Gestión Administrativa y la variable desempeño docente no son independientes estadísticamente, es decir que existe relación entre dicha dimensión y variable en estudio</p>	

**Tabla 30 prueba asociación tau b de Kendall entre la dimensión control y  
Var. Desempeño docente**

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,810	,116	4,215	,000
N de casos válidos		22			

**Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: No existe asociación entre la dimensión control de la variable gestión administrativa y la variable desempeño docente	
	Ha: Existe asociación entre la dimensión control de la variable gestión administrativa y la variable desempeño docente	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$	
Valor p calculado	$p = 0,00$	
Conclusión	Como $p < 0,05$ , se acepta la hipótesis alterna y se concluye señalando que entre la dimensión control de la variable Gestión Administrativa y la variable desempeño docente existe asociación muy alta, ya que el valor de tau b de Kendall hallado es = 810	

#### IV. DISCUSIÓN

La calidad de las universidades del Perú es percibida como baja, solo una universidad figura entre las 500 mejores del mundo según el QS World University Rankings 2015-2016; además según este ranking sólo tres universidades peruanas están entre las 100 mejores universidades de América latina. Este y otros informes demuestran los problemas sobre la calidad de la Educación Universitaria ante la cual la Comisión Consultiva delegada para dar recomendaciones para la formulación de una “Política de Aseguramiento de la calidad Universitaria” sugiere tres dimensiones que operativizan esta calidad: la promoción de la ciudadanía, el desarrollo de la ciencia y tecnología, y la conexión entre la formación universitaria y el desarrollo de competencias adecuadas para el empleo.

Las universidades asumen objetivos en busca de la calidad y como en toda organización es importante el rol que cumple la gestión administrativa para el logro de objetivos y además el desempeño docente como pilar que concreta la calidad del profesional egresado; estas dos variables se traducen en elementos que generan el interés de estudio y evaluación. En cuanto a la gestión administrativa de las Universidades del Perú estaban lideradas por Rectores elegidos políticamente, como efecto de la aplicación de la Ley Universitaria Ley N° 30220 se introducen procesos democráticos para la elección de los responsables de esta función.

Debido a estos planteamientos es que el interés por estudiar la Gestión Administrativa y el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca, tema que creo es de mucha importancia la cual se encuentra en permanente evaluación por parte de las autoridades pertinentes y el mismo usuario que es quien debe dar su apreciación y opinión para su mejora.

En este sentido, se propuso el presente estudio para dar respuesta a la interrogante; ¿En qué medida la gestión administrativa se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca?, luego de la construcción rigurosa de los instrumentos para recoger información

sobre gestión Administrativa y desempeño docente, proceso en el que se identificó la teoría que sustenta las variables, la determinación de las dimensiones, indicadores e ítems correspondientes a los instrumentos y posterior evaluación de su confiabilidad haciendo uso de la técnica de Cronbach obteniéndose así 0,971 como valor para el instrumento de la variable Gestión Administrativa y para el instrumento de desempeño docente 0,961 (tabla N° 3 y 4 respectivamente) lo cual indicó que la confiabilidad de los instrumentos es muy alta para ambas variables y sus respectivas dimensiones. Luego de este proceso que permite considerar que las conclusiones obtenidas son confiables.

Respecto a la hipótesis general cuyo enunciado es La gestión administrativa se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca. Puedo decir que se tuvo como resultados con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del  $\alpha$ : 5% = 0.05, confirmándose que si existe correlación entre ambas variables, cuyo coeficiente de correlación alcanzó el valor de 0, 0,804, valor que muestra una correlación alta y directa entre dichas variable (tabla N° 22).

En cuanto a la sub hipótesis; Las dimensiones de la Gestión Administrativa se relacionan significativamente con las dimensiones de desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca., puedo decir que se tuvo como resultados de las dimensiones: Planeación, organización, ejecución y control con la variable desempeño docente existe una correlación alto verificables en las tablas 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29,30. Estos datos se ven respaldados con las afirmaciones de Sandoval, (2014) en su tesis “Gestión administrativa y desempeño docente en los Institutos Superiores de Pacasmayo” dicha investigación tuvo como objetivo general describir la relación entre gestión administrativa y desempeño docente, tesis sustentada en la Universidad Cesar Vallejo, facultad de Educación en la misma que se encuentra las conclusiones siguientes: Se ha logrado determinar que existe relación significativa entre gestión administrativa y desempeño docente en los Institutos Superiores de Pacasmayo durante el año 2014, al obtener un valor  $p$  - valor < 0,01; con  $r=0.342$  según la prueba Tau b de kendall, lo cual indica que una mejor

gestión administrativa, conlleva a un mayor desempeño docente. Este resultado demuestra que toda acción o actividad direccionada a la buena marcha institucional repercute en la labor que desempeñan los trabajadores o servidores de una organización, que se transforma en la calidad de servicio que se ofrece.

De igual manera se cuenta con el respaldo de los hallazgos propuestos por Terry G. y Stephen F. (1997, p.22), la administración es un “proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, ejecución y control desempeñadas, para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso del ser humano y otros recursos” en este sentido afirma que la administración es “el arte de hacer las cosas a través de personas”,

Stoner J., Freeman R, y Gilbert D. (1996) con respecto a la administración manifiestan que consiste en hacer que una organización funcione, tomando en cuenta elementos que deben estar presentes en toda administración como la planificación, la organización, dirección y control y en cada uno de estos procesos utilizar los recursos materiales, financieros y humanos con el propósito de lograr los objetivos y metas; a cargo de la ejecución de estos procesos están los gerentes, directores, etc. responsables de la dirección cuyo éxito o fracaso será el reflejo del esfuerzo que le ponen al logro de propósitos.

Finalmente considero que la investigación realizada es una contribución a las comunidades educativas del nivel superior universitario que permitirá aportar a investigaciones futuras y traducirlas en nuevas propuestas para mejorar la gestión administrativa en las universidades y que estas promuevan en los directores y administradores educativos el crecimiento y desarrollo de capacidades y como consecuencia de la buena gestión el docente muestre y mejore su buena práctica pedagógica y que finalmente el más beneficiado sea el estudiante quien pueda dar un juicio con respecto al buen desempeño docente.

## V. CONCLUSIONES

**Primera:** Queda evidenciado estadísticamente que para un nivel de confianza del 95% = 0.95, y un nivel de significancia del  $\alpha$ : 5% = 0.05, se confirma que si existe correlación entre las variables Gestión Administrativa y Desempeño Docente, donde el valor del chi cuadrado de independencia experimental encontrado es = 14.206, y un p- valor = 0.000 que es mucho menor que el valor del nivel de significancia, validando con ello la hipótesis alterna de la investigación. Así mismo, el estadígrafo de prueba tau b de Kendall encontrado alcanza un valor = 0,804; lo que indica que existe un nivel de asociación directa muy alto entre ambas variables de estudio.

**Segunda:** Con relación a la variable Gestión Administrativa, se evidencia estadísticamente de manera general que para la mayoría de los encuestados 54. 54 %, (45.45 %, + 9.09 %), encuentran un nivel de gestión administrativa entre buena y muy buena; pero que hay que tomar en cuenta la opinión de aquellos que consideran tiene deficiencias que es un porcentaje muy significativo.

**Tercera:** Con respecto a la variable Desempeño Docente, se encuentra y demuestra estadísticamente que hay un 45.45 % que opina existe un nivel regular de desempeño docente, pero se observa también que para la mayoría de los encuestados 54. 55 %, (40.91 %, + 13.64 %), encuentran un nivel de desempeño docente entre buena y muy buena.

**Cuarta:** Queda evidenciado estadísticamente que para un nivel de confianza del 95% = 0.95, y un nivel de significancia del  $\alpha$ : 5% = 0.05, se confirma que si existe correlación entre la dimensión de la Gestión Administrativa Planeación y el Desempeño Docente, donde el valor del chi cuadrado de independencia experimental encontrado es = 15,086, y un p- valor = 0.000 que es mucho menor que el valor del nivel de significancia, validando con ello la hipótesis

alterna de la investigación. Así mismo, el estadígrafo de prueba tau b de Kendall encontrado alcanza un valor = 0, 828; lo que indica que existe un nivel de asociación directa muy alta entre la dimensión de Planeación y la variables de estudio desempeño docente.

**Quinta:** Se determina que estadísticamente para un nivel de confianza del 95% = 0.95, y un nivel de significancia del  $\alpha$ : 5% = 0.05, se confirma que si existe correlación entre la dimensión Organización de la Gestión Administrativa y la variable Desempeño Docente, donde el valor del chi cuadrado de independencia experimental encontrado es =10,805, y un p- valor = 0.000 que es mucho menor que el valor del nivel de significancia, validando con ello la hipótesis alterna de la investigación. Así mismo, el estadígrafo de prueba tau b de Kendall encontrado alcanza un valor = 0, ,701; lo que indica que existe un nivel de asociación directa alta entre la dimensión Organización de la gestión administrativa y la variable desempeño docente.

**Sexta:** El análisis estadístico evidencia que para un nivel de confianza del 95% = 0.95, y un nivel de significancia del  $\alpha$ : 5% = 0.05, se confirma que si existe correlación entre la dimensión Ejecución de la Gestión administrativa y la variable Desempeño Docente, donde el valor del chi cuadrado de independencia experimental encontrado es = 14,206, y un p- valor = 0.000 que es mucho menor que el valor del nivel de significancia, validando con ello la hipótesis alterna de la investigación. Así mismo, el estadígrafo de prueba tau b de Kendall encontrado alcanza un valor = 0, 804; lo que indica que existe un nivel de asociación directa muy alta entre la dimensión de Ejecución de la variable Gestión Administrativa y la variable Desempeño Docente.

**Séptima:** Queda evidenciado estadísticamente que para un nivel de confianza del 95% = 0.95, y un nivel de significancia del  $\alpha$ : 5% = 0.05, se confirma que si existe correlación entre las variables Gestión Administrativa y Desempeño Docente, donde el valor del chi cuadrado de independencia experimental encontrado es = 14.206, y un p- valor = 0.000 que es mucho menor que el valor del nivel de significancia, validando con ello la hipótesis alterna de la investigación. Así mismo, el estadígrafo de prueba tau b de Kendall encontrado



alcanza un valor = 0, 810; lo que indica que existe un nivel de asociación directa muy alta entre la dimensión Control de la variable Gestión Administrativa y la variable de estudio desempeño docente.

## VI. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda a los directivos de la Universidad Diego Quispe Tito filial Calca fortalecer las capacidades sobre gestión administrativa y así garantizar una gestión que responda a las exigencias actuales de calidad en vista de que esta variable está relacionado con el desempeño docente y si se optimiza la gestión administrativa entonces se optimizará también el desempeño docente.

**Segunda:** Se sugiere también a los directivos de la sede central y filiales poner atención a los procesos de la gestión administrativa: la planificación oportuna con la participación de los trabajadores, la organización y ejecución de acciones que respondan a las exigencias de los estándares de calidad a nivel universitario y finalmente el control permanente de todos los procesos para estar atentos con los logros y seguir fortaleciéndolos, evaluar las debilidades para superarlos; y además estar atentos a los cambios para responder a sus exigencias.

**Tercera:** A los administrativos se recomienda ejecutar jornadas pedagógicas teóricas y sobre todo prácticas que permitan fortalecer las capacidades de los docentes. A los docentes se recomienda fomentar procesos de autoformación como las comunidades de aprendizaje, la investigación, círculos de inter aprendizaje, etc. que garanticen la autonomía y la calidad del desempeño docente.

**Cuarta:** A los directivos tomar especial atención en mejorar los procesos para la planeación de acciones en la institución en vista que se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca con el nivel de asociación más alta en comparación

con las demás. En tal sentido se sugiere la planeación oportuna, la comunicación permanente para garantizar la participación de los trabajadores y docentes y en consecuencia el compromiso en el cumplimiento de acciones.

**Quinta:** Se recomienda que como parte de la organización se tenga mecanismos de distribución de funciones de acuerdo a la especialización y a los roles que correspondan al puesto para el que fueron asignados, además organizar ambientes físicos idóneos para el cumplimiento de las diferentes funciones y de acuerdo a la carrera que corresponda. Realizar talleres que fortalezcan las interrelaciones entre trabajadores y que la comunicación sea clara para evitar suposiciones. Será importante implementar estas acciones en vista de que esta dimensión se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca y si fortalecemos la organización también esto permitirá fortalecer el desempeño docente.

**Sexta:** Se sugiere a los coordinadores que para ejecución de procesos como parte de la gestión administrativa se diseñe mecanismos de comunicación oportuna, clara y asertiva; motivar a los docentes para a través de estímulos para que asuman compromisos y además tomar como cultura institucional de trabajo colaborativo y que los oriente a su accionar en busca del logro de objetivos comunes. En vista de que la ejecución se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca por lo tanto si la ejecución de procesos se optimiza también esto posibilitará mejorar el desempeño docente.

**Séptima:** Se recomienda a los directivos planificar y ejecutar acciones de control en la institución de forma periódica en vista de que esta dimensión se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca por lo que a mejor control mejor desempeño docente. Tomar este aspecto como un proceso constructivo que permita tomar decisiones en el momento oportuno.

## VII. REFERENCIAS

- Álvarez Rojo, Víctor; García Jiménez, Eduardo y Gil Flores, Javier. (1999). "La calidad de la enseñanza universitaria desde la perspectiva de los profesores mejor valorados por los alumnos" Revista de Educación 319 España.
- Harper y Lynch (1992). Manuales de recursos humanos. Madrid: Ed. Gaceta de Negocios, p. 41 Becker, G. (1993) Teoría del capital humano. Universidad de Chicago. Nueva York, EEUU. Tercera Edición.
- Mondy, W. (2005). Administración de Recursos Humanos. México: Pearson Educación. p. 9
- Rial, A. (1997) La formación profesional: introducción histórica, diseño del currículo y evaluación.
- Zabalza, M. (2003). Competencias docentes del profesor universitario. Calidad y Desarrollo Profesional. pp. 70-77.
- Gisbert, M.; Adell, J.; Rallo, R. y Bellver, A. (1998): Entornos Virtuales de Enseñanza Aprendizaje. Cuadernos de Documentación Multimedia. Madrid. pp. 29-41.
- (Alvarez, García y Gil, 1999; Young & Shawn, 1999; Tsui, 2002; Campo, 2001; Stronge, 2002; Corbett & Wilson, 2002).
- Quirós Rodríguez, Tito y Jiménez Fallas, Kemly. (1991). El Perfil del docente para la Universidad de Costa Rica. Proyecto 724-89-021 IIMEC. Universidad de Costa Rica Manuscrito no Publicado. Universidad de Costa Rica.

- Corbett, Dick y Wilson, Bruce. (2002). "Lo que los estudiantes urbanos dicen sobre la buena enseñanza" *Liderazgo educativo* 60 (1).
- Cashin, William. (1988). "Calificaciones de los estudiantes de la enseñanza: un resumen de la investigación "IDEA Paper N ° 20 Centro para la evaluación y el desarrollo de la facultad División de educación continua: Kansas State University
- Díaz F (2007). *Modelo para autoevaluar la práctica docente* Editorial Praxis. Madrid.
- Melnik, D. y Pereira, M. E. (2006). *Marketing en bibliotecas. En Bases para la administración de bibliotecas. Organización y servicios* (pp. 162-179). Buenos Aires: Alfagrama
- Stoner J., Freeman R, y Gilbert D. (1996), *Administración*. Edit. Prentice-Hall Hispanoamericana,S.A. Naucalpan de Juarez, Edo de Mexico.
- Terry George, Franklin Sthepen. (1997) *Principios de administración*. Décima segunda reimpresión. México. CECSA.
- Koontz y Weihrich. (2004) *ADMINISTRACIÓN Una perspectiva global*. Octava edición - Editorial Mc GRAW-HILL – México.

# ANEXOS

Matriz de consistencia

Instrumentos

Validez de los instrumentos

Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio

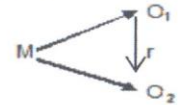
Otras evidencias



Anexo N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: La gestión administrativa y el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<ul style="list-style-type: none"> <li>¿En qué medida la gestión administrativa se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar en qué medida la gestión administrativa se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La gestión administrativa se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca.</li> </ul>	<p>VARIABLE DE ESTUDIO 1:</p> <p><b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b></p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Planeación</li> <li>Organización.</li> <li>Ejecución</li> <li>Control</li> </ul> <p>VARIABLE DE ESTUDIO 2:</p> <p><b>DESEMPEÑO DOCENTE</b></p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación</li> <li>Metodología y aprovechamiento de recursos</li> <li>Evaluación de los aprendizajes</li> <li>Formación y evaluación de la enseñanza</li> <li>Tutoría</li> <li>Manejo de la tecnología</li> </ul>	<p><b>Tipo:</b> Descriptivo Correlacional</p> <p><b>Diseño de Investigación:</b> No experimental de corte transversal o transeccional correlacional. Tipología:</p>  <p>M: Muestra O1: Medida de la variable 1 O2: Medida de la variable 2 R: Relación entre las variables</p> <p><b>Población:</b> - 25 docentes</p> <p><b>Muestra:</b> - 25 docentes.</p> <p><b>Técnicas/ instrumentos</b> Encuesta/ Cuestionarios para ambas variables.</p> <p><b>Técnicas para el análisis de datos</b> Prueba estadística de <math>\tau</math> de Kendall</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		
<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cómo es la gestión administrativa en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca?</li> <li>¿Cuál es nivel de desempeño del docente en Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca?</li> <li>¿En qué medida la planeación se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca?</li> <li>¿En qué medida la organización se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca?</li> <li>¿En qué medida ejecución se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca?</li> <li>¿En qué medida el control se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Describir cómo es la gestión administrativa en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca</li> <li>Determinar cuál es nivel de desempeño del docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca.</li> <li>Determinar en qué medida planeación se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca.</li> <li>Determinar en qué medida la organización se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca.</li> <li>Determinar en qué medida ejecución se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca.</li> <li>Determinar en qué medida el control se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La gestión administrativa en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca es inadecuada.</li> <li>El nivel de desempeño del docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca es inadecuado.</li> <li>La planeación se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca.</li> <li>La organización se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca.</li> <li>La ejecución se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca.</li> <li>El control se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca.</li> </ul>		



## INSTRUMENTO

### ENCUESTA A LOS DOCENTES SOBRE LA PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA UNIVERSIDAD DIEGO QUISPE TITO

#### INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) DOCENTE, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la percepción de la GESTIÓN ADMINISTRATIVA, ROGAMOS LA MÁXIMA SINCERIDAD EN SUS RESPUESTAS.

#### INDICACIONES:

Al responder cada uno de los ítems marcará con una "X" solo una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

N°	ITEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	En la institución se realiza la planificación anual de actividades para cumplir objetivos y metas institucionales.					
2	La misión, visión y valores están establecidos y se actualizan periódicamente.					
3	Se realiza un diagnóstico sobre las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades de la institución.					
4	Se establecen los objetivos estratégicos que se pretende alcanzar en relación con la Ley universitaria.					
5	Se establecen estrategias que coadyuvaran al logro de objetivos institucionales.					
6	Se convoca oportunamente a las reuniones de planificación de acciones con la intención de garantizar la asistencia de todo el personal.					
7	Se planifican las acciones con la participación de todo el personal.					
8	Las actividades planificadas para el año están en un documento y es conocido por todo el personal.					
9	Se cuenta con mecanismos de difusión y comunicación sobre la misión y visión de la institución.					
10	El organigrama de la institución está establecido y es de conocimiento de los trabajadores.					
11	Existe claridad sobre las funciones que cada uno debe desempeñar.					
12	La asignación de funciones se realiza tomando en cuenta la formación, experiencia y capacidad profesional.					
13	La distribución del trabajo se hace en forma organizada y en coherencia a las funciones de los trabajadores.					
14	Se asigna el personal necesario para el cumplimiento de metas establecidas.					
15	Se promueve la creatividad e iniciativa de los docentes para proponer proyectos que coadyuven en el logro de objetivos.					
16	Se promueve la reflexión sobre las fortalezas y dificultades de los docentes en el cumplimiento de sus funciones.					
17	Se promueve la capacitación y formación profesional del personal que labora en la institución.					
18	Consideras que los directivos ejercen liderazgo a través de la influencia, sobre las personas para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente para lograr las metas del grupo.					



N°	ITEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
19	Los directivos motivan y orientan para el cumplimiento de funciones para el logro de objetivos y metas.					
20	Se reconoce y valora el esfuerzo del personal de la institución para el logro de resultados.					
21	Los directivos promueven el trabajo en equipo y la cooperación efectiva entre los miembros de la institución para el logro de objetivos y metas.					
22	Los directivos comparten responsabilidades, fortaleciendo las capacidades de los docentes.					
23	Recibo la información que requiero para mi trabajo en forma oportuna.					
24	Se recibe la información relacionada con el trabajo en forma directa y no por intermediarios.					
25	Existe un mecanismo de comunicación adecuado con tus compañeros.					
26	Se realiza una evaluación periódica sobre el cumplimiento de objetivos, metas y estrategias propuestos en los planes.					
27	Los directivos realizan a nivel interno informes sobre las acciones realizadas, logros institucionales y dificultades.					
28	Se cuenta con estándares de desempeño establecidos.					
29	Sus jefes inmediatos cumplen con las acciones de monitoreo y verificación del cumplimiento de sus funciones del personal con un criterio reflexivo que permita asumir acciones y planes de mejora.					
30	Se informa periódicamente sobre las tareas encomendadas.					

¡Gracias por su colaboración!

## INSTRUMENTO CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

“Adaptada del Modelo para autoevaluar la práctica docente” Editorial Praxis. Francisco Díaz Alcaraz. Madrid. 2007”

### INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) Docente, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la práctica docente.

Contamos con su la máxima sinceridad en sus respuestas ya que estos resultados permitirán hecer sugerencias en la priorización de aspectos que se deberían tomar en cuenta en el desarrollo pedagógico.

### INDICACIONES:

Al responder cada uno de los ítems marcará con una “X” solo una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

Nº	ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	Considera que en la institución los sílabos se planifican en coherencia con las competencias establecidas en la malla curricular de la institución.					
2	Los sílabos responden a las necesidades de los estudiantes y a las exigencias de la formación universitaria actual.					
3	Las sesiones de aprendizaje se diseñan regularmente en función al sílabo.					
4	La planificación de las sesiones de aprendizaje toma en cuenta la diversidad de los estudiantes (facultad, nivel cognitivo, estilos y ritmos de aprendizaje)					
5	La programación de las sesiones evidencia procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad e intereses en los estudiantes.					
6	Se propone el uso de diversos recursos didácticos como soporte para el fortalecimiento de competencias en los estudiantes.					
7	En las sesiones se utilizan diversas estrategias que responden a las características y exigencias actuales de cada carrera.					
8	Se desarrollan estrategias dirigidas a mantener el interés y la atención de los estudiantes durante la clase.					
9	Se plantea actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes a través de la investigación.					
10	Se promueve en los estudiantes aprendizajes que podrían aplicarlos en situaciones problemáticas presentadas en su práctica profesional.					
11	Se utiliza materiales y/o recursos didácticos y/o tecnológicos que ayudan al desarrollo de las sesiones para un aprendizaje de rigurosa calidad.					
12	Se dosifica el uso del tiempo de la sesión en función de los aprendizajes a lograr en los estudiantes.					
13	Se revisa permanentemente la ejecución de los sílabos, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.					
14	Se utiliza diversas formas de organización de los estudiantes: trabajos individuales, trabajos en grupos pequeños, grandes, con toda el aula, etc.					
15	Se elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje grupal e individual de los estudiantes en función al desarrollo de competencias.					

N°	ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
16	Se evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función a criterios previamente establecidos.					
17	Sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
18	Se comunica oportunamente los resultados de la evaluación a los estudiantes.					
19	Los docentes participan de procesos de reconocimiento y autoevaluación de su práctica para la toma de decisiones.					
20	Los docentes se preocupan por su autoformación, actualización y capacitación permanente.					
21	Demuestran el manejo de conocimientos actualizados de acuerdo a las exigencias que requiere la formación profesional de los estudiantes.					
22	Conoce y maneja las TIC como recurso para el logro de aprendizajes en los estudiantes.					
23	Realiza jornadas de trabajo individual con los estudiantes que presentan dificultades en el logro de aprendizajes.					
24	Propician los círculos de inter aprendizaje entre estudiantes para atender sus dificultades.					
25	Fomenta la realización de comunidades de aprendizaje con los estudiantes para lograr el autoaprendizaje y trabajo colaborativo.					
26	Se promueven técnicas de tutoría virtual para la atención a dificultades.					
27	Las actividades que desarrollan en el aula son pertinentes a las exigencias del contexto local y cultural.					
28	Las actividades son planificadas atendiendo a las necesidades y características de cada carrera profesional.					
29	En el desarrollo de las sesiones de aprendizaje se toma en cuenta la diversidad de los estudiantes (carrera profesional, nivel cognitivo, estilos y ritmos de aprendizaje).					
30	En el aula se resuelve conflictos con los estudiantes sobre la base de normas concertadas de convivencia.					
31	Se utiliza estrategias para que los estudiantes desarrollen habilidades que les permita enfrentar sus dificultades personales e interpersonales.					
32	Se emplea palabras positivas para reafirmar el esfuerzo individual o grupal de los y las estudiantes.					
33	Las relaciones interpersonales con y entre los estudiantes muestran afecto, justicia, confianza, respeto mutuo y la colaboración.					

¡Gracias por su colaboración!



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

**1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:** La gestión administrativa y el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca.

**1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:** .....  
ENCUESTA A DOCENTES SOBRE LA PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**1.3 INVESTIGADOR :** Br Soledad Gonzales Bellota

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					X
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

**II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:**

.....  
.....  
.....

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 95%

**IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación ☒ Debe corregirse ☐

*Cusco, 09/05/2018* del 2018

  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
.....  
**Dra. Belén Escalante Guzmán**  
**DOCENTE**

Firma  
DNI : 23996994

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

1.1 **TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:** La gestión administrativa y el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca.

1.2 **NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:** .....

1.3 **CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE**

"Adaptada del Modelo para autoevaluar la práctica docente" Editorial Praxis. Francisco Díaz Alcaraz. Madrid.

1.4 **INVESTIGADOR:** Br Soledad Gonzales Bellota

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					X
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

**II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:**

.....  
.....  
.....

III. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 98%

IV. **LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación ☒ Debe corregirse ☐

Curso....., Julio..... del 2018

  
ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
Dra. Belén Uscamayta Guzmán  
DOCENTE

Firma  
DNI : 23998994

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:** La gestión administrativa y el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca.
- 1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:** .....  
ENCUESTA A DOCENTES SOBRE LA PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA
- 1.3 INVESTIGADOR :** Br Soledad Gonzales Bellota

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					X
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

**II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:**

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**  $95\%$

**IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación ☒ Debe corregirse ☐

cusco, Julio del 2018

  
ESCUELA DE POSTGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
  
Dr. Wilbert Zegarra Salas  
DOCENTE

Firma  
DNI : 23 859 896



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

1.1 **TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:** La gestión administrativa y el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca.

1.2 **NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:** .....

1.3 **CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE**

"Adaptada del Modelo para autoevaluar la práctica docente" Editorial Praxis. Francisco Díaz Alcaraz. Madrid.

1.4 **INVESTIGADOR:** Br Soledad Gonzales Bellota

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					X
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

**II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:**

.....  
.....  
.....

III. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 98%

IV. **LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación ☒

Debe corregirse ☐

Curso, Julio del 2018

**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

*[Firma]*  
**Dr. Wilbert Zagarra Salas**  
DOCENTE

Firma  
DNI : 27859890

## DATA DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	GESTION ADMINISTRATIVA																													
	PLANEACIÓN								ORGANIZACIÓN								EJECUCIÓN								CONTROL					
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30
D1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	4	3	2	2	2	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4
D2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3
D3	4	4	2	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4
D4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2
D5	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	4	4	3	4	3	4
D6	3	3	2	2	4	2	3	4	3	4	5	5	5	5	4	3	5	3	4	5	5	5	4	4	4	3	5	2	5	4
D7	3	3	2	2	1	1	1	3	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1
D8	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
D9	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
D10	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D11	3	2	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4
D12	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5
D13	4	2	1	2	2	4	3	2	2	1	1	2	3	2	3	1	1	2	3	3	3	2	1	1	1	1	2	1	2	2
D14	3	2	1	1	2	2	1	2	3	1	1	1	4	2	1	1	1	2	3	4	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1
D15	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
D16	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
D17	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3
D18	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4
D19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3
D20	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2
D21	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	3	4
D22	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3



## DATA DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DESEMPEÑO DOCENTE																																	
	PROGRAMACIÓN DE LA ENSEÑANZA						METODOLOGÍA Y APROVECHAMIENTO DE RECURSOS								EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES				FORMACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA				TUTORIA				ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD				CLIMA DEL AULA			
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	I34
D1	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5
D2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4
D3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5
D4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	1	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4
D5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	5	5	3	4	4	6	5
D6	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4
D7	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
D8	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	5	4	3	3	3	5	4	4	1	3	4	3	5	5	5	3	4	5	5
D9	1	1	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	2	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	2	1	2	1	4	4	4	4	4	4	2
D10	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
D11	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4
D12	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
D13	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
D14	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3
D15	3	3	3	3	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
D16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
D17	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
D18	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	5	4	5	2	3	4	4	1	4	4	3	3	4	4	4
D19	2	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	5	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	5
D20	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3
D21	4	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	5	4	5	4	3	5
D22	4	5	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4	3	2	3	5	3	5	2	5	4	4	3	2	2	3	1	3	4	3	3	4	5	5



## ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo, SOLEDAD GONZALES BELLOTA identificado con DNI N° 43333979 egresado del Programa Académico de MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo ( X ), no autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DIEGO QUISPE TITO FILIAL CALCA - 2018", en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:



FIRMA

DNI: 43333979



Trujillo, 21 de Julio del 2018

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD**  
**DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, Jose Luis Valencia Vila docente del curso Seminario Diseño y Desarrollo del trabajo de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico GESTION ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DIEGO QUIROPE TITO FILIAL CALCA – 2018 del estudiante Gonzales Bellota Soledad he constatado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el Reporte de Originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

  
Mgtr. Jose Luis Valencia Vila  
DNI: 23930110

Trujillo, 03 de Agosto del 2018



UNIVERSIDAD NACIONAL DIEGO QUISPE TITO DE CUSCO  
LEY N° 24400 DE AUTONOMÍA, LEY N° 30597 DE DENOMINACIÓN, LEY N° 30220, LEY UNIVERSITARIA

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

## AUTORIZACIÓN

### LA UNIVERSIDAD NACIONAL DIEGO QUISPE TITO DEL CUSCO - FILIAL CALCA

#### **Autoriza a la Lic. Soledad Gonzales Bellota**

PARA QUE REALICE LA ENCUESTA A DOCENTES SOBRE EL  
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE BELLAS  
ARTES DIEGO QUISPE TITO – FILIAL CALCA.

Calca, Junio del año 2018

UNIVERSIDAD NACIONAL DIEGO QUISPE TITO-CUSCO  
FILIAL - CUSCO  
  
Lic. Brandi E. Araníbar Pílares  
COORDINADOR ACADÉMICO



UNIVERSIDAD NACIONAL DIEGO QUISPE TITO DE CUSCO  
LEY N° 24400 DE AUTONOMIA, LEY N° 30597 DE DENOMINACION, LEY N° 30220, LEY UNIVERSITARIA

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

## AUTORIZACIÓN

### LA UNIVERSIDAD NACIONAL DIEGO QUISPE TITO DEL CUSCO - FILIAL CALCA

#### **Autoriza a la Lic. Soledad Gonzales Bellota**

PARA QUE REALICE LA ENCUESTA A DOCENTES SOBRE EL TEMA DE  
PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE BELLAS ARTES DIEGO QUISPE TITO – FILIAL CALCA.

Calca, Junio del año 2018

UNIVERSIDAD NACIONAL DIEGO QUISPE TITO-CUSCO  
FILIAL - CUSCO  
  
Lic. Brandt E. Aranibar Pílares  
COORDINADOR ACADEMICO